

التسيير الذاتي

والطهون

بوفيتش

ماتكوفيتش

فاسيليف

بوجيفيتش

تمهيد وتقديم

جورج طرابيشي

التَّسْيِيرُ الذَّائِقُ
فِي
النَّظَرِيَّةِ وَالنَّطَبِيقِ

الطبعة الأولى
كانون الأول - ١٩٦٥

التَّسْيِيرُ الذَّاتِي

فِي
النَّظَرِيَّةِ وَالطَّبِيقِ

بِقَلَمِ

فاسحليف . . بوبوفيتش
بوجيفيتش . . ماتكوفيتش

تَعْرِيبٌ وَتَقْدِيمٌ

جورج طرابيشي

مَنْشُورَاتُ دَارِ الطَّبَلِيغَةِ - بَيْرُوتَ

مقدمة المغرب

تحتل مشكلة الدولة في التصور الماركسي الكلاسيكي مكانة بالغة الأهمية . ونستطيع ان نقول موجزين ^(١) ان الدولة بموجب هذا التصور اداة قمع خاصة بيد الطبقة السائدة لحماية مصالحها ولحماية الاستقلال الذي تمارسه ضد الطبقات الكادحة ، وذلك على مر عصور التاريخ منذ ان وجدت الدولة . وكما ان الدولة لم تكن موجودة في المرحلة المشاعية ، كذلك فلن يكون لها وجود في المجتمع الشيوعي اللاطبقي المتحرر من عبودية تقسيم العمل . وعلى هذا فإن الدولة مدعوة ذات يوم الى احتلال مكانها في « متحف الآثار القديمة » ، وهذا شرط لتحرر المجتمع محرراً كاملاً بانتقاله من مرحلة الاشتراكية الدنيا الى مرحلتها العليا .

واذا تابعنا هذا التبسيط نقول : ان احدى المهام الأساسية التي تواجهها البروليتاريا هي تحقيق الثلاثي التدريجي للدولة . ان الفعل الذي تستولي به البروليتاريا على السلطة وتصادر به ملكية وسائل الانتاج من الطبقة الرأسمالية يشكل في الواقع الفعل الاعظم والاخير معاً للدولة . والمرحلة الانتقالية التي

(١) : في مقدمتنا لكتاب « الاشتراكية والدولة » (دار الطليعة) عرض مسهب بعض الشيء للتصور الماركسي الكلاسيكي عن الدولة .

يسمى التصور الماركسي الكلاسيكي بـ « دكتاتورية البروليتاريا » هي بالتالي مرحلة دكتاتورية - ديموقراطية . دكتاتورية من حيث العنف الثوري الذي تمارسه البروليتاريا ضد الطبقات التي تم تجريدتها من ملكيتها للقضاء على كل محاولة مناهضة للثورة ، وديموقراطية من حيث ان الهدف الاول لهذه الدكتاتورية هو إلغاء نفسها تدريجياً . نقول دكتاتورية - ديموقراطية ، ولا نقول دكتاتورية أولاً ومن ثم ديموقراطية . دولة دكتاتورية تجاه احتمالات الثورة المضادة من جانب الطبقات المجردة من ملكيتها ، ودولة ديموقراطية تجاه الطبقة العاملة التي تعمل في سبيل فناءها الذاتي . وبمعنى أدق ، انها دكتاتورية في صيرورة ديموقراطية . ويوم تكتمل هذه الصيرورة فلن تنفى الدكتاتورية وحدها ، بل ستفى معها ايضاً الدولة .

ولقد تبنى لينين بدوره هذا التصور ، وشرحه ، وفصله ، مكرساً له عدداً من الكتب والدراسات . ولا نظن ان المسألة كانت بالنسبة اليه مسألة نظرية خالصة ، بل على العكس كانت مرتبطة ارتباطاً صلباً باستراتيجية البلاشفة ، بل حتى بتكتيكهم ، ولا سيما في المرحلة السابقة مباشرة لاستلامهم الحكم . ففي الفترة الزمنية التي سبقت مباشرة ثورة اكتوبر ١٩١٧ تكلم لينين مراراً عدة عن كومونة باريس ١٨٧١ باعتبارها نموذجاً - وإن أولياً - للدولة التي يطمح كل اشتراكي الى بنائها ، دولة هي - على حد تعبير لينين - « نصف دولة » ، « دولة آيلة الى الأفول » .

ان اهم منجزات كومونة باريس تقويضها المقومات الأساسية التي تقوم عليها الدولة البورجوازية : الجيش والبوليس النظاميين والادارة الليبروقراطية . وطوال فترة الثمانية الأشهر الفاصلة بين ثورة شباط الديموقراطية - البورجوازية وبين ثورة تشرين الأول الاشتراكية ، كان لينين يدعو الجماهير باستمرار الى استلهاهم نموذج كومونة باريس . والواقع انه في فترة تلك الأشهر الثمانية ، كانت في روسيا سلطتان : الحكومة المؤقتة (الجمهورية والبورجوازية) ومجالس السوفييت - ولا سيما سوفييت مدينة

بترسبورغ - التي كانت معظم القيادة فيها للعناصر البورجوازية الصغيرة (الاشتراكيين - الثوريين والمشفيك) . ولقد كانت مجالس السوفييت ، الممثلة للعمال والفلاحين والجنود ، مؤهلة لتكرار تجربة الكومونة فيما اذا كفت عن الانجرار وراء الحكومة المؤقتة والانخداع بشعاراتها وفكت تحالفها معها . هذه الازدواجية في السلطة هي التي جعلت لينين يدرك انه بالامكان الانتقال بسرعة من الثورة الديمقراطية - البورجوازية الى الثورة الاشتراكية (مخالفاً بذلك بعض الشيء التصور الماركسي الكلاسيكي عن المراحل الاجتماعية) ، فيما اذا تركزت السلطة كلها في ايدي مجالس السوفييت . وهكذا وضع لينين تكتيكين لعمل البلاشفة : على الصعيد الجماهيري ، الدعوة الى استلام مجالس السوفييت للسلطة كلها ، وعلى الصعيد الحزبي المحض ، العمل على تحويل البلاشفة في مجالس السوفييت من اقلية الى اكثرية .

وطرح شعار « كل السلطة للسوفيات » كان يعني عملياً تقويض الدولة البورجوازية - الاقطاعية بوصفها قوة قمع خاصة ، وإقامة « دولة دكتاتورية العمال والفلاحين » التي هي بالتحديد « نصف دولة » ، او « دولة آيلة للزوال » باعتبار انه لن يكون فيها وجود للجيش والبوليس النظاميين ولا الادارة البروقراطية (٢) .

لكن « دولة دكتاتورية البروليتاريا » التي قامت بعد انتصار ثورة اكتوبر لم تأت مطابقة - ولو من بعيد - لدولة الكومونة العتيدة . وصحيح ان فترة الحرب الاهلية (مات لينين بعيد انتهائها) لا تسمح لنا بأن نصدر حكماً قاطعاً على الدولة اللينينية ، لكن لينين نفسه لمح اكثر من مرة ، في اواخر حياته ، الى الطلاق بين الدولة - الواقع ، والدولة - النموذج . وليس من قبيل الصدفة ان تكون آخر المقالات التي كتبها او أملاها لينين تتناول على وجه

(٢) : من الشعارات اللينينية الاساسية في هذا المجال شعار الجيش الشعبي ، وانتخاب الموظفين ، وعدم تقسيمهم بصفة الدوام ، ومساواة رواتبهم بأجور عامل مختص .

التحديد مشكلة رقابة العمال والفلاحين على جهاز الدولة . ففي ٢٣ كانون الثاني ١٩٢٣ ، اي قبل سنة واحدة بالضبط من وفاته ، قال لينين في مقترحاته الموجهة الى المؤتمر الثاني عشر للحزب : « ان جهاز دولتنا ... يشكل الى حد كبير جداً تركة من الماضي ، ولم تطرأ عليه تعديلات تذكر تقريباً . انه لم يمتثل إلا في السطح . وفيما عدا ذلك ، فإنه النمط الحقيقي لجهاز دولتنا القديمة » . وفي مقاله « أقل شرط ان يكون أحسن » ، الذي يمكن اعتباره آخر مقال كتبه لينين ، جاء : « ان الامور تسير على أسوأ ما يكون مع جهاز دولتنا ، هذا اذا لم نقل انها بغيضة ... وها قد مضت خمس سنوات ونحن نجهد لتحسين جهاز دولتنا . لكن عملنا لم يمد ان يكون جلبية باطلة بينت لنا ، خلال خمسة اعوام ، انها كانت فقط غير فعالة ، او حتى غير مجدية ، بل مضرة (٣) » .

هذا الطلاق بين الدولة - الواقع ، والدولة - النموذج لم يأخذ ابعاده الكاملة إلا بعد صعود ستالين . فإذا بـ « نصف الدولة » او « الدولة المحطمة » او « الدولة المفككة » او « اللادولة » تتكشف انها دولة ساحقة ، تجاوزت في ارهايها النظام القيصري نفسه ، دولة لا تعتمد على جيش وبوليس نظاميين فحسب ، بل ايضاً على ادارة بيروقراطية كلية القداسة يقف في قمة هرمها ستالين نفسه . دولة لا يلوح أي أمل بأفولها ، بل على العكس تتوطد وتترسخ أكثر فأكثر بوصفها اداة إكراه خاصة (٤) . ولعل الفكر التروتسكي خير اداة لفهم تطور الدولة السوفياتية هذا . فتروتسكي الذي كان في البداية نصيراً متحمساً للدولة (مركزية الاقتصاد ، وتدويل النقابات) اصبح في زمن معارضته لستالين الفاضح الاول للبيروقراطية السوفياتية وللطلاق بين

(٣) : لينين - المؤلفات الكاملة - الطبعة الرابعة - الجزء ٣٣ .

(٤) : بلغ هذا التطور اوجّه في فترة « عحاكت موسكو » بين ١٩٣٦ و ١٩٣٨ . وفي تلك الفترة ايضاً أعيد نظام الرتب الى الجيش السوفياتي .

المثل الأعلى الماركسي عن مجتمع اشتراكي متحرر من بيروقراطية الدولة وبين التطبيق الستاليني الذي وضع الدولة فوق المجتمع وألحق مصالحه بمصالحها . ان « دكتاتورية البروليتاريا » قد تحولت الى « دكتاتورية على البروليتاريا » في رأي البعض على الأقل .

* * *

هذه اللوحة الموجزة عن التصور الماركسي الكلاسيكي عن الدولة ، وعن الدولة السوفياتية في التطبيق الستاليني ، كانت ضرورية لفهم السياق التاريخي للتجربة اليوغوسلافية .

ان طرد يوغوسلافيا من الكومنفرم عام ١٩٤٨ كان يفرض عليها - على قادة الحزب الشيوعي اليوغوسلافي على الأقل - ان تكتشف لنفسها تفسيرها الذاتي . لم الانفصال ؟ لأن ستالين لا يريد ان يأخذ بعين الاعتبار المصالح المعيلة للشعوب اليوغوسلافية ، ولأنه يمرقل تطورها الاقتصادي ، ولأنه يعاملها بمجرفة « الروسي الكبير » . لكن هل من الممكن ان يصدر هذا التصرف عن قائد الدولة الاشتراكية الأم ؟ اذا صح ذلك فإن الاشتراكية ، والعلاقات الديمقراطية التي يفترض فيها انها تقيمها بين الشعوب ، لا تعدو ان تكون أكثر من أسطورة . هذا هو الاحراج الذي واجه القادة اليوغوسلاف بين ١٩٤٨ و ١٩٥٠ . لكن حل الاشكال لم يتأخر في المجيء ، وبصورة حاسمة : ان الستالينية قد خانت المثل الأعلى الماركسي ، والقادة اليوغوسلاف ، الجريضون على توكيد اخلاصهم للمبادئ الماركسية ، يريدون العودة الى النبع ، الى ماركس بالذات ، ماركس الذي أكد ان المنتجين المباشرين هم الذين يجب ان يسيروا المجتمع بحرية في النظام الاشتراكي ، والذي اعتبر البيروقراطية خطراً أساسياً ستواجهه الطبقة العاملة بعد انتصار ثورتها . وهكذا ظهرت فكرة التمييز الذاتي الى الوجود . ظهرت وهي تحمل من البدء صفتين : عودة الى النبع الماركسي الأم ، وتوكيد للطابع « القومي »

الخاص للتجربة اليوغوسلافية .

لقد كان عام ١٩٥٠ (عام إقرار حق المنتجين في التسيير) اختياراً حاسماً . ففي حال نجاحه لن يكون القادة اليوغوسلاف قد اثبتوا انهم على حق في خلافهم مع ستالين فحسب، بل يكونون أيضاً قد انقذوا اصاله التراث الاشتراكي العالمي ، وأقاموا «دولة الكومونة» التي يحن اليها جميع الماركسيين الأوفياء الكلاسيكيين. ومن هذه الزاوية نستطيع ان نقول ان اختيار ١٩٥٠ كان بداية نهاية الاحتكار ، احتكار تفسير الماركسية . ومن وجهة النظر هذه أيضاً تتجلى الأهمية العالمية للتجربة اليوغوسلافية .

* * *

ليس قصدنا هنا تحليل التجربة اليوغوسلافية . انما الذي همنا ونحن نقدم لهذه المجموعة من الدراسات اليوغوسلافية عن التسيير الذاتي ان نحاول تحرير هذا المبدأ (التسيير الذاتي) من النزعة التبسيطية التي أحيطت به ، وبخاصة في البلدان العربية التي سارت او على وشك ان تسير في الطريق الاشتراكي الى التطور ، وان نرد أيضاً على بعض الاتهامات الموجهة اليه .

ان التسيير الذاتي ليس ، كما يخيل للبعض ، مجرد قانون تصدره سلطة من السلطات . وليس مجرد تنظيم لعلاقات العمل داخل المصانع او المزارع . ان التسيير الذاتي صيرورة معقدة ودialeكتيكية معاً .

اولاً - ليس التسيير الذاتي آلية تنظيمية واقتصادية صرفاً . ان التسيير الذاتي هو أيضاً آلية سياسية ، آلية ديمقراطية لتسيير المجتمع والاقتصاد معاً . ان المساهمة الاقتصادية للجماهير مستحيلة اذا لم تترافق اولاً بمساهمتها السياسية . ان المضمون الاول للتسيير الذاتي هو مضمون سياسي . ان التسيير الذاتي يهدف الوسيط بين المنتجين وبين تسيير الانتاج على الصعيد الاقتصادي، لكنه يتطلب أيضاً ، على الصعيد السياسي ، حذف كل شكل من اشكال الوصاية والوساطة . والديموقراطية الاقتصادية ستكون مجرد وهم في مجتمع

يفتقر الى الديمقراطية الشعبية . وبالطبع نحن لا نغني هنا البتة بالديموقراطية السياسية تعدد الاحزاب . فحكم الحزب الواحد يمكن ان يكون ديموقراطياً هو ايضاً ، لكن يمكن ان يكون دكتاتورياً كذلك . والمقياس الاول لديموقراطية حكم الحزب الواحد هو مقدار التفاف الجماهير حوله ، ومقدار إفساحه المجال امام المساهمة السياسية للجماهير . ان مستوى عالياً من الثقة المتبادلة بين الحزب الحاكم وبين الجماهير هو شرط نجاح تجربة التسيير الذاتي . لكن السؤال الذي ينطرح في هذه الحال هو : اذا لم تكن الديمقراطية السياسية متوافرة ، فهل هذا يعني استحالة وجود التسيير الذاتي ؟ لا نعتقد ذلك . فالديموقراطية السياسية هي شرط نجاح التسيير الذاتي لا شرط وجوده . ان وجود التسيير الذاتي مع غياب الديمقراطية السياسية (بالرغم من ان هذا احتمال شبه مستحيل) يمكن ان يكون اداة نضالية بيد الجماهير لتحقيق هذه الديمقراطية . وليس من قبيل الصدفة ان يكون مطلب المشاركة في التسيير قد اصبح مطلباً أساسياً للتنقابات حق في ظل الانظمة الرأسمالية . ان الطبقة العاملة والقوى الاشتراكية الثورية لا تستطيع ان « تقاطع » او ترفض اي شكل من اشكال النضال المتاحة لها . ان التسيير الذاتي يمكن ان يكون الطريق الى غزو الديمقراطية السياسية في حال غيابها . ان التسيير الذاتي كضمار اقتصادي يمكن ان يكون - وسيكون حتماً - ذا مردود سياسي .

ثانياً - ان التسيير الذاتي يعني عملياً نقل وظائف الدولة الاقتصادية ، والاجتماعية الى حد ما ، الى المنتجين المباشرين . اذن فهو يشكل من هذه الزاوية الخطوة الاولى في طريق تلافي الدولة . لكن وظيفة الدولة ليست اقتصادية فحسب ، بل هي ايضاً وظيفة سياسية . وهذه الوظيفة يجب ان تنقل هي ايضاً الى المنتجين المباشرين تدريجياً . وهذا الانتقال يجب ان ينمكس أولاً على مفهوم « الحزب الحاكم » . ان مقولة « الحزب الحاكم » تتناقض من حيث المبدأ ومقولة التسيير الذاتي . وهناك بلا شك مرحلة

انتقالية. لكن من الواضح ان وظائف « الحزب الحاكم » في مجتمع بيروقراطي هي غير وظائفه في مجتمع يسير نفسه ذاتياً. ففي ظل التسيير الذاتي - التام الشامل بالطبع - تتلائم مقولة « الحزب الحاكم » ليحل عليها ما يمكن ان نسميه مقولة « الحزب الموجه ». ان التسيير الذاتي لا ينهي دور البيروقراطية الادارية فحسب ، بل يجب ان ينهي ايضاً دور « البيروقراطية السياسية » ان صح التعبير .

ان وجود حزب طليعي يثق بالمجاهير وثق به الجماهير شرط أساسي لنجاح التسيير الذاتي . فوجود مثل هذا الحزب شرط لتحقيق الانسجام بين المصلحة المباشرة للمنتجين المباشرين وبين مصلحتهم البعيدة . لكن واضح ان وظيفة التنسيق هذه هي وظيفة توعية وتوجيه لا وظيفة حكم . وباستثناء مهمة حماية الاتجاه العام لتطور المجتمع ، نستطيع ان نقول ان كل مهمة حكومية مباشرة اخرى للحزب الطليعي تنعدم في ظل التسيير الذاتي التام الشامل .

ثالثاً - ان توطيد الملكية الاجتماعية لوسائل الانتاج وجر التحويل الاشتراكي على بني المجتمع كافة شرط جوهري لقيام التسيير الذاتي ونجاحه. واذا لم يكن قطاع التسيير الذاتي بشكل سوى جزيرة معزولة في بحر من العلاقات الرأسمالية ، فانه لن يكون في أحسن الاحوال سوى نوع من ادارة رأسمالية لكن جماعية للمنشآت المؤمة .

رابعاً - ليس التسيير الذاتي اسلوباً صالحاً للتطبيق على المنشآت الصناعية وحدها . ان امتداده الى كافة قطاعات المجتمع شرط أساسي ايضاً لنجاحه وتطوره. التسيير الذاتي أجل ! لكن ليس للمصانع وحدها ، بل ايضاً للاراض وللخدمات (المدارس ، المستشفيات ، الفنادق ، الخ) وحتى لإدارات الدولة^(٥) .

(٥) : قرأت مؤخراً ان التسيير الذاتي سيطبق على وزارة الخارجية اليوغوسلافية وبمئاتها .

ان هذه الملاحظات الأربع لا تستوعب بالطبع جميع مظاهر التسيير الذاتي . وهذه بالأصل مهمة القسم النظري من دراسات هذا الكتاب . لكننا رأينا تثبيتها نظراً الى انتشار تلك الفكرة ، بين بعض الاشتراكيين العرب ، التي تعتبر التسيير الذاتي مجرد أسلوب « تنظيمي » لتسيير المصانع المؤممة .

* * *

تبقى بعد ذلك مسألة الاهتمامات .

ويمكننا تلخيص هذه الاهتمامات في ثلاث نقاط أساسية :

١ - التسيير الذاتي يتناقض ومقولة دكتاتورية البروليتاريا في المرحلة الانتقالية .

٢ - التسيير الذاتي سيؤدي عملياً الى ولادة الرأسمالية من جديد في المدن والارياف .

٣ - التسيير الذاتي عامل فوضى لأنه ، علاوة على أخطاره الرأسمالية ، يضرب مركزية الاقتصاد والتخطيط ، ويسلم المنشآت الى المنتجين الذين لا يملكون في غالب الأحيان خبرة فنية او اقتصادية .

ان الاهتمام الاول يصدر بشكل خاص عن مفكري بلدان المعسكر الاشتراكي التي سارت في طريق التسيير الاداري والسولي للاقتصاد . والواقع انه يصعب علينا ان نفهم لماذا يؤدي التسيير الذاتي بالضرورة الى إضعاف دكتاتورية البروليتاريا في المرحلة الانتقالية .

ان المهمة الاساسية لدكتاتورية البروليتاريا في المرحلة الانتقالية هي حماية الثورة الاشتراكية من كل احتمالات الثورة المضادة الهادفة الى وضع وسائل الانتاج المؤممة من جديد تحت سيطرة البورجوازية . ولو عدنا الى كلاسيكي الماركسية لما وجدنا عندنا اي تحديد زمني للمرحلة الانتقالية . لكن من الممكن القول انهم كانوا يتصورون ان المرحلة الانتقالية ستكون قصيرة

نسبياً نظراً الى انهم كانوا يتوقعون ان تقوم الثورة الاشتراكية في القارة الاوروبية في مجملها لا في بلد واحد منها ، ونتيجة للنمو الهائل في قوى الانتاج . وطبيعي ان ثورة اشتراكية تقوم على مستوى قارة بأكملها هي اقوى قارات العالم من حيث نمو القوى المنتجة ، لن تحتاج من القوى والزمن لتثبيت نفسها ما احتاجته مثلاً الثورة الروسية التي قامت في بلد متخلف صناعياً والتي ظلت وحيدة محاصرة مدة ثلاثين عاماً . والواقع ان البروليتاريا السوفياتية لم تواجه اخطار الثورة المضادة في الداخل فحسب ، بل ايضاً - وبالأساس - في الخارج . ومن الممكن جزئياً تفسير التميز غير المتوقع لالة الدولة السوفياتية بمجاهات الدفاع عن دكتاتورية البروليتاريا من هجوم بمسكر الرأسمالي .

لكن الظروف الصعبة التي واجهتها ثورة اكتوبر باعتبارها قامت في « بلد واحد » لم تعد موجودة اليوم . ان وجود الاتحاد السوفياتي نفسه قد اصبح عاملاً أساسياً في استراتيجية الثورة الاشتراكية العالمية . وقد تجلّى ذلك بوضوح عند نهاية الحرب العالمية الثانية . فاذا ما اضفنا الى ذلك انتصار الثورة الاشتراكية في الصين وفي العديد من الاقطار الاخرى ، اصبح واضحاً لدينا ان احتمالات الثورة المضادة على المستوى العالمي قد تضاءلت . وبالتالي لم تعد هناك من ضرورة موضوعية لتتحمل الثورات الاشتراكية الجديدة نفس ما تحملته الثورة الاشتراكية الاولى من تضحيات ، ولم تعد هناك من ضرورة بالتالي ايضاً لمرور الثورات الاشتراكية الجديدة بمرحلة انتقالية طويلة نسبياً . ان الثورة الاشتراكية والثورة الكولونيالية اللتين تعمان اليوم اكثر من نصف العالم تحفقتان اليوم ما تنبأ به كلاسيكيو الماركسية قبل اكثر من مئة عام ، وتفسحان آفاقاً واسعة لاختصار المرحلة الانتقالية .

هذا من جهة . اما من الجهة الثانية فلا ندرى الداعي الذي يحتم علينا ان نعتبر التفسير الذاتي بصورة مسبقة ومطلقة إضعافاً لدكتاتورية البروليتاريا ؟

وبالتالي ما هو مقياس دكتاتورية البروليتاريا ؟ أوجود آلة دولة قوية تمثل هذه الطبقة وتمارس الاكراه باسمها أم تنظيم هذه الطبقة لنفسها على شكل طبقة حاكمة ، لا سياسياً فحسب ، بل اقتصادياً ايضاً ، ولا عن طريق ممثلها (الحزب او الدولة) بل عن طريقها مباشرة ؟ ثم ان مهمة دكتاتورية البروليتاريا كما رأينا ليست ممارسة الدكتاتورية ضد الطبقات المجردة من ملكيتها فحسب ، بل ايضاً ممارسة الدكتاتورية تجاه الطبقة العاملة ولصالحها . ان دكتاتورية البروليتاريا ليست مسألة ذاتية ، بل هي بحاجة الى التعبير عن نفسها في علاقات موضوعية . وبتعبير آخر ، ليست هي مسألة سياسية فحسب ، بل ايضاً - وبالأساس - مسألة اقتصادية . ان دكتاتورية البروليتاريا في البلدان التي سارت في طريق التسيير الاداري للاقتصاد 'تستلج استنتاجاً (طالما ان وسائل الانتاج مؤمنة ، وطالما ان الحزب الطليعي البروليتاري هو الحاكم ، إذن فالطبقة العاملة هي الحاكمة) . « إذن » هذه هي التي تحذف في نظام التسيير الذاتي . ففي ظل نظام التسيير الذاتي لا تكون الطبقة العاملة حاكمة بفضل انتقال منطقي ، بل تكون حاكمة مباشرة باعتبار انها هي التي تتولى تقرير توزيع فائض العمل^(٦) . وعلى هذا ، وبفضل التركيب الذي يحققه التسيير الذاتي بين وظيفتي الدكتاتورية والديموقراطية لمرحلة الانتقال ، تتوافر شروط موضوعية لبداية ثلاثي الدولة كما ينص على ذلك التصور الماركسي الكلاسيكي ، في حين ان السير في طريق التسيير الاداري للاقتصاد يعزز آلة الدولة أكثر فأكثر ويرجىء تلاشيا الى اجل غير مسمى ، وهذا ما عبرت عنه نظرية ستالين عن تقافم الصراع الطبقي كلما تقدم بناء الاشتراكية ، تلك النظرية التي حاولت ان تبرر الهيمنة المتزايدة للدولة ، المخالفة للتصور الماركسي الأصلي .

(٦) : بعض المفكرين ينسبون الى حد الكلام عن ظهور طبقة جديدة في الدولة السوفياتية ، هي البيروقراطية ، باعتبار ان مسألة تقرير توزيع فائض العمل هي من اختصاصها وحدها .

أما التهمة الموجهة الى التسيير الذاتي بأنه يولد من جديد الرأسمالية في المدن والأرياف ، فلستطيع ان نجد صورة عنها في المقابلة التي أجرتها مجلة «الطلیعة» المصرية مع ارنستو تشي غويفاررا في عددها الصادر في شهر نيسان الماضي ، وفي المقال الذي نشرته مجلة «دراسات عربية» في عدد آذار ١٩٦٥ بقلم جيرار شاليان . وتتلخص هذه التهمة في نقطتين :

أ - التسيير الذاتي ينمي روح المنافسة بين المنتجين بدلا من روح التضامن .
ب - التسيير الذاتي يخلق أشكالا متعددة من اللامساواة (كاللامساواة بين المناطق المتخلفة والمناطق المتطورة في بلد واحد واللامساواة بين عمال فرع انتاجي واحد او بين مختلف الفروع الصناعية . ومن قبيل ذلك ان يكون هذا المصنع أحدث آلات من ذاك ، فتكون انتاجيته بالتالي أعلى ، وتكون أرباح عماله بالنتيجة أكبر) .

والحقيقة اننا لا نستطيع ان نحدد موقفاً من هذه الاتهامات الا اذا أخذنا اولاً بعين الاعتبار واقعة أساسية وهي ان التسيير الذاتي ، كما يجري تطبيقه في يوغوسلافيا ، لا يقوم على الملكية الاجتماعية لوسائل الانتاج فحسب ، بل أيضاً على الانتاج البضاعي واقتصاد السوق . فالعمال ليسوا مطالبين بأن يفتجروا فحسب ، بل أيضاً ان يفتجروا ما محتاجه السوق . واذا فرضنا ان عمال مصنعين معينين قد بذلوا كمية متناهية من قوة العمل ، لكن عمال المصنع الاول انتجوا بضاعة مطلوبة في السوق ، في حين ان عمال المصنع الثاني لم يأخذوا بعين الاعتبار حاجات السوق ، فمن الطبيعي ان تكون ارباح عمال المصنع الاول اكبر من ارباح عمال المصنع الثاني. لكن قد يقول قائل عندهذا: ألا يتناقض هذا مع مبدأ « لكل حسب عمله » الذي هو المبدأ الجوهري المحدد لملاقات العمل في ظل المرحلة الاولى من المجتمع الاشتراكي ؟ وطالما ان عمال المصنعين قد بذلوا كمية متناهية من قوة العمل ، فكيف يجوز ان تتفاوت أرباحهم ؟ والحق ان هذا التناقض ليس الا ظاهرياً . ومن يقول به ، يكون

قد نظر نظرة بدائية الى مفهوم « العمل » . فالعمل في ماهيته العميقة ليس مجرد كمية معينة مبذولة من قوة العمل ، ليس مجرد جهد جسدي ، بل هو ايضاً جهد تنظيمي وعقلاني . ان تنظيم الانتاج وعقلنته وتوقع حاجات السوق والاقتصاد في جهد العمل بالذات ، ان هذا كله يشكل جزءاً لا يتجزأ من مقولة « العمل » . وعلى هذا فإن عمال المصنع الاول الذين رصدوا حركة السوق وتوقعوا حاجاتها قد بذلوا جهداً اكبر من الجهد الذي بذله عمال المصنع الثاني بالرغم من تساوي الجهود الجسدي المباشر بينهما . وبالطبع ، لولا حرص عمال المصنع الاول على زيادة مداخيلهم ، لما اهتموا بحركة السوق . إذن فالسوق — او الانتاج البضاعي بتعبير آخر — تترك مجالاً واسعاً لما يسمى بالمزاخمة او المنافسة . لكن المنافسة ليست بالضرورة ظاهرة رأسمالية ، تماماً كما ان الانتاج البضاعي ليس بالضرورة انتاجاً رأسمالياً . ان مضمون المنافسة — لا المنافسة — هو الشيء الأساسي . ان منافسة الرأسماليين هي منافسة على الربح الشخصي ولو على حساب المجتمع . اما المنافسة في النظام الاشتراكي والتسيير الذاتي فإنها تحقق مصلحة المجتمع في الوقت الذي تحقق فيه مصلحة أفراد او فئات من المال . فصحيح ان عمال المصنع الاول في المثال المذكور قد حققوا أرباحاً اكبر من عمال المصنع الثاني ، لكن هذا على وجه التحديد لأنهم خدموا مصلحة المجتمع — بإنتاجهم البضاعة التي يحتاجها — اكثر مما خدمها عمال المصنع الثاني . ان الإنجاز الكبير للتسيير الذاتي هو انه ربط المصلحة الفردية ربطاً صميماً بالمصلحة الجماعية ، هو انه أوجد ميكانيكية — موضوعية لا ذاتية — تجعل المنتج يخدم مصلحة المجتمع في الوقت الذي يعمل فيه على تأمين مصلحته الفردية بالذات .

والحقيقة ان مأخذ المنافسة الذي يؤخذ على التسيير الذاتي هو ، عند التحليل الأخير ، مأخذ على الانتاج البضاعي نفسه . ان التطلع الى إلغاء الانتاج البضاعي واقتصاد السوق تطلع مشروع تماماً . فالانسان لن يعرف الحرية الحقة طالما انه خاضع في انتاجه للقوانين الاقتصادية « الموضوعية »

الخارجة عن ارادته . لكن الحركة الاقتصادية - مع الأسف - لا تتعلق بإرادة الانسان وحده . ان ارادة الانسان الذاتية لا تلغي القانون الموضوعي . وهذه الحقيقة هي من البديهيات الاولى في الفكر الاشتراكي العلمي وفي علم الاقتصاد . وانما انطلاقاً من هذه الحقيقة ميز كلاسيكيو الاشتراكية فيها مرحلتين : المرحلة الدنيا وفيها يستمر الاقتصاد التجاري او الانتاج البضاعي ، والمرحلة العليا وفيها ينتفي عمل القوانين الاقتصادية الموضوعية ، وتصبح ارادة الانسان هي وحدها عامل التطور .

وعلى كل فإن مسألة الانتاج البضاعي لا تقتصر على المجتمع اليوغوسلافي وحده . فحق البلدان التي سارت في طريق التسيير الاداري لوسائل الانتاج المؤممة تعترف بقانون الانتاج البضاعي . وقد يبدو من المضحك ان ثبت بعض النصوص في الموضوع ، لكن يبدو ايضاً ألا مفر من ذلك . جاء في كتاب « مبادئ الماركسية اللينينية » الصادر عن الحزب الشيوعي السوفياتي رسمياً : « في مرحلة تطور القوى المنتجة والانتاج الاجتماعي المميزة للاشتراكية ، يستمر الانتاج البضاعي ... وهذه الواقعة لا تخالف البنية مبادئ الاشتراكية ... فالانتاج البضاعي يحتفظ بكل اهميته ما دامت الفروق مستمرة بين عمل العامل وعمل الكوالموزي ، بين العمل المختص والعمل البسيط ، بين العمل الفكري والعمل اليدوي ، وما دام المجتمع بالتالي لا يستطيع ان يقيم العمل المنفق لانتاج هذه البضاعة او تلك بساعات العمل وحدها . ان علاقات القيمة ، أي علاقات المبيع والشراء ، تحت مادياً المساهمين في الانتاج على الاقتصاد في العمل وفي المواد الاولى ، وعلى تخفيض التكاليف ، وعلى نشر التكنيك الجديد والطرائق الطبيعية في الانتاج^(٧) . »

ليس هناك خلاف اذن على ضرورة استمرار الانتاج البضاعي في المرحلة

(٧) : « مبادئ الماركسية اللينينية » - ص ٥٧٤ - ٥٧٥ - الطبعة الثانية - منشورات التقدم - موسكو .

الدنيا من الاشتراكية . وكل ما هنالك ان المسؤولين اليوغوسلاف يؤكدون ان التسيير الذاتي هو شكل التسيير الوحيد المنسجم مع قوانين الانتاج البضاعي الاشتراكي ، وان التسيير الاداري بالتالي يعرقل عمل هذه القوانين . لكن هذه مسألة اخرى . والشئ المهم هنا هو ان تؤكد بطلان اتهامات من يتهمون التسيير الذاتي بتوليد الرأسمالية مجرد انه لم يستبق التطور الموضوعي ويلغ الانتاج البضاعي .

يبقى الادعاء بأن التسيير الذاتي يخلق اشكالا متعددة من اللامساواة بين المنتجين . فعالم هذا المصنع يرجحون اكثر من عمال ذلك المصنع لأن مصنعهم احدث تجهيزاً وآلات . ان هذه الملاحظة تبدو سديدة للغاية للوهلة الاولى . لكن دراسة نظام التسيير الذاتي ، كما هو مطبق في يوغوسلافيا ، تدلنا على ان هذه المشكلة لم تكن غائبة عن انظار واضعيه . فالقانون يفرض على عمال المنشآت المسيرة ذاتياً ان يدفعوا فائدة محددة عن الثروة الاجتماعية الموضوعة تحت تصرفهم .

وطبيعي ان الفائدة التي يدفعها عمال المصنع الحديث التجهيز اكبر من الفائدة التي يدفعها عمال المصنع القديم التجهيز . كذلك فإن المناطق المتطورة تدفع ضريبة معينة لميزانية اتحاد الجمهوريات لإنفاقها في المناطق المتخلفة . اذن فهناك محاولة لتوفير شروط انطلاق واحدة تحتلف المنشآت والمناطق . لكن تحقيق المساواة المطلقة بالمقابل مستحيل وغير معقول في المرحلة الاولى من الاشتراكية . فعالم المصنع الحديث التجهيز يظنون يرجحون اكثر من غيرهم . وكذلك المناطق المتطورة بالنسبة الى المناطق المتخلفة ، وإن كانت الضريبة الاجتماعية تحد من نسبة التباين . ذلك ان مجتمع المرحلة الاولى من الاشتراكية هو الى حد ما ، استمرار للمجتمع القديم . وما لم تحقق القوى المنتجة تطوراً هائلاً فإن المساواة المطلقة تظل مستحيلة . وانها لطوابع ما بعدها طوبانية ان نطالب بالمساواة المطلقة في الشروط الراهنة لتطور القوى المنتجة . وهذه

في على وجه التحديد الطوبائية التي اخذها ماركس على برنامج الحزب الاشتراكي
الالمانى - برنامج غوتا - عندما طالب هذا البرنامج بـ « التوزيع المتساوي
للنتاج الاجتماعي » (٨) .

يبقى هناك المأخذ الثالث والآخر على التفسير الذاتي : مسألة الاطارات .
ولحن لن نكتفي بالرد قائلين ان الانسان لا يتعلم السباحة خارج الماء ، بل
منضيف ايضاً ان التفسير الذاتي هو الطريق السلم لحل مشكلة الاطارات في
البلدان المستعمرة سابقاً . ان جبرار شاليان في مقاله الآنف الذكر يقول ان
للبيروقراطية دوراً تلعبه في البلدان المتخلفة وانه لا يمكن لأحد ان ينكر
أهمية هذا الدور . والحق ان شاليان لو تكلم عن البلدان غير المتخلفة على
وجه التحديد ، لكان من الممكن ان نجاربه في رأيه . فالبيروقراطية في
البلدان الصناعية الرأسمالية تلعب دوراً كبيراً ، حتى من وجهة نظر تطور
القوى المنتجة . ومن الصعب بمكان الاستغناء عن دورها هذا عند بداية
الثورة الاشتراكية . اما في البلدان المتخلفة فالدور الديموقراطي للبيروقراطية
شبه معدوم . ان البيروقراطية في معظم البلدان المستعمرة سابقاً مرتبطة
بالاقطاع اكثر من ارتباطها بالتنظيم الرأسمالي للمجتمع . وهناك بلدان خطط
فيها الاستعمار بوعي لوأد كل امكانية لولادة « بيروقراطية حديثة » . ان
حكومة الكونغو - ليوبولد فيل على سبيل المثال قد اضطرت الى التوجه الى
الأمم المتحدة لتوفير الاطارات الأساسية . وأمام وضع كهذا ، وطلما ان
« السباحة » محاولة من البيروقراطية ومن الطبقة المنتجة على حد سواء ، فلا
فدري ما الحاجة لإتاحة المجال امام المرض البيروقراطي للظهور ، وما الداعي
لصب الجهود على تثقيف البيروقراطية بدلاً من تثقيف الطبقة المنتجة نفسها ؟
بالطبع هناك بلدان متخلفة تكونت فيها بيروقراطية « عصرية » الى حد

(٨) ماركس وانجلز - مؤلفات مختارة - المجلد الثاني - ص ١٥ - ١٧ . منشورات
« التقدم » - موسكو .

ما لكن ألا تستطيع هذه الاطارات ان تؤدي دورها إلا اذا سيطرت
سيطرة مباشرة على وسائل الانتاج ؟ ألا يمكنها ان تلعب دورها في اطار
نظام التسيير الذاتي ؟ ان نظام التسيير الذاتي لا ينكر دور الاطارات ، بل
على العكس يحول غالبية الطبقة المنتجة الى اطارات ، وكل ما هنالك انه
يمنع تحولها الى بيروقراطية .

ان ما تحتاجه البلدان المتخلفة ليس البيروقراطية بل الاطارات . ومزية
التسيير الذاتي تكن في كونه مدرسة كبرى لتخريج الاطارات ، من دون ان
تتحول هذه الاطارات بالضرورة الى بيروقراطية . ان التوحيد بين الاطارات
وبين البيروقراطية بصورة مسبقة ومطلقة ليس من العلم بشيء . ان التسيير
الذاتي لوسائل الانتاج المؤممة في البلدان المستعمرة سابقاً قد يكون اقصر
الطرق وأقلها نفقات وآلاماً لتوفير الاطارات .

* * *

الدراسات التي نقدمها في هذا الكتاب مكتوبة كلها بأقلام كتاب
يوغوسلافيين . وقد حاولنا في انتقائها ان تكون مستوعبة لجميع مشكلات
التسيير الذاتي ، على صعيد النظرية والممارسة معاً . ولقد كان ممكناً بالطبع
ان نضمن الكتاب دراسات لكتاب غير يوغوسلافيين لكننا آثرنا ان تأتي
النظرة « من الداخل » إن جاز التعبير .

ونحن لا نتكبر جانب الدعاية ، احياناً ، في هذه الدراسات . لكن كل
نظرة « من الداخل » لا بد ان تشتمل على مثل هذا الجانب . ونحن واثقون
ان التطبيق يفاير النظرية دوماً الى حد ما . ان جانب الدعاية يكن في
الايحاء للقارئ بأن كل ما جاء في هذه الدراسات ينطبق منه بالمتة على المجتمع
اليوغوسلافي . ولا نعتقد انه يصعب على القارئ ان يتحاشى هذا الايحاء .
ان هناك دوماً نوعاً من الطلاق بين ما هو كائن وبين ما يجب ان يكون .
ولا شك في ان هذه الدراسات لا تصور ما هو كائن فحسب ، بن تدجيحه

ايضاً بما يجب ان يكون . وهذا الاندماج هو الذي نستطيع ان نضع حوله علامات استفهام . وبذلك نستطيع ان نقف خارج دائرة تأثير الإجماع الدعائي .

ان اول مقالات هذا الكتاب يتناول مشكلة على جانب كبير من الهمية : « تناقضات الاشتراكية » الذاتية . فقد سادت طويلاً من الزمن اعتقاد بأن التناقضات الوحيدة في ظل المرحلة الاولى من الاشتراكية هي التناقضات بين الجديد والقديم . والحال ان كاتب المقال يؤكد ان هناك تناقضات اساسية اخرى ، وهي التناقضات التي تظهر « في قلب الجديد » . التناقض بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية ، تناقضات الانتاج البضاعي وتقسيم العمل ، التناقضات البيروقراطية ، تناقض المصالح بين الجيل الحالي والجيل المقبل ، التناقض بين حكم البشر وتسيير الاشياء اي بين الدولة والادارة الذاتية ، التناقض بين التخطيط والعمل الحر للقوانين الاقتصادية ، التناقضات بين الحقوق والواجبات ، التناقضات بين « الحزب الحام » والجمهير ، واخيراً التناقضات بين تطور القوى المنتجة وتطور اشكال الانتاج وانما على اساس حركة هذه التناقضات يتقدم بناء الاشتراكية . فبدون تناقضات وحل للتناقضات لا وجود للتطور . وكاتب المقال يبين كيف ان التسيير الذاتي هو الحل السليم والموضوعي لتلك التناقضات كافة ، ويحاول عند بحثه لكل تناقض منها ان يبين مزايا الحل الذي يقدمه التسيير الذاتي على الحل الذي يقدمه التسيير الاداري .

وثاني مقالات الكتاب يتناول « دور المنظمات الاجتماعية - السياسية » في نظام التسيير الذاتي . ونستطيع ان نلخص المقال بأنه تليط للضوء على الآلية السياسية لنظام التسيير الذاتي الذي قد يميل البعض الى اعتباره مجرد اسلوب اقتصادي .

والمقال الثالث هو عن « أنسنة العمل ونظام التسيير الذاتي » . فالصناعة الحديثة ، بما تتطلبه من تقسيم للعمل مبالغ فيه ، تستلزم العامل انسانياً .

ومن هنا فإن مساهمة العامل في التسيير تلعب دوراً كبيراً في إزالة هذا الاستلاب .

ويلى ذلك مقال عن « المظهر الاجتماعي والسياسي لتنظيم المشروع » .
والعنوان يدل على موضوعه بما فيه الكفاية .

ولما كانت كل آلية التسيير الذاتي تقوم على مبدأ التعويض حسب العمل المقدم ، ولما كان توزيع الدخل يشكل نقطة المركز في نظام التسيير الذاتي ، ولما كانت هذه النقطة ذات أهمية عملية كبيرة ، فقد ترجمنا في هذا الموضوع ثلاث دراسات تتناول من زوايا مختلفة وعلى مدد زمنية متباعدة (ذلك ان نظام توزيع الدخل قد تعرض لتطورات عديدة منذ ان اقيم نظام التسيير الذاتي حتى اليوم) .

ويلى ذلك مقالان عن علاقة النقابات بالتسيير الذاتي . ثم مقال عن موضوع حتى الاضراب في ظل نظام التسيير الذاتي .

واخيراً ، ونظراً الى الطلاق الجزئي المحتم بين ما هو كائن وبين ما يجب ان يكون ، فإن المقال العاشر والاخير يتناول « واقع التسيير الذاتي » . وهو المقال الوحيد الذي نستطيع ان نعتبره « من الخارج » بالرغم من ان كاتبه يوغوسلافي هو الآخر . لكن ميزة هذا المقال انه لم ينشر في مجلة يوغوسلافية ، بل نشر مباشرة في مجلة « الازمنة الحديثة » الفرنسية . وهذا ما اتاح لكاتبه بلا شك هامشاً اوسع من الحرية .

وأملنا ان تسام هذه المقالات في توضيح مشكلة التسيير الذاتي ، لا من زاوية تطبيقه في يوغوسلافيا ، بل - بالأساس - باعتباره تجربة اساسية من التجارب الاشتراكية المعاصرة . فبالاغتناء المتبادل بين التجارب يمكن اختصار الطريقتين وتلافي الكثير من آلام الخاضع بالنسبة الى كل تجربة وليدة .

دمشق ١٠ / ٨ / ١٩٦٥

جورج طرابيشي

تَنَاقُضَاتُ الْإِشْتِرَاقِيَّةِ

مِيَا مَاج فَايَلِف

تَمْهِيْد

ان مجتمعا ، شأنه شأن أي مجتمع آخر ، ليس خلوًا من التناقضات الداخلية . لكن لا يكفي ان نلاحظ ان فترة الانتقال هي فترة صراع وتسوية التناقضات بين القديم والجديد ، فترة صدام بين الايجابي الذي هو الاشتراكية الوليدة وبين السلبي الذي هو تركة المجتمع القديم الذي في طريقه الى التلاشي والزوال .

ان التناقضات المميزة للاشتراكية باعتبارها مرحلة معينة من مراحل التطور الاجتماعي ، مرحلة تحويل ثوري ، لا تكن في التناقضات بين القديم والجديد فحسب ، بل تتمثل ايضاً في التناقضات التي تظهر في قلب الجديد ، وهي التناقضات التي يتم من خلالها التطور الاجتماعي والتي تزداد اهمية كلما تقدم التطور ، الى ان تشكل في النهاية العامل المحرك الوحيد للحركة الاجتماعية . وهذان النوعان من التناقضات هما اللذان يجعلان من الاشتراكية مرحلة نوعية في تاريخ التطور الاجتماعي .

والحق ان الفكر الاشتراكي اخذ يتغلى أكثر فأكثر عن المواقع القديمة التي كانت تعتبر الاشتراكية مرحلة تتميز بالانسجام الشامل في الحركة الاقتصادية ،

أي مرحلة لا حق لها في التناقضات باستثناء صراع القوى الاشتراكية ضد مخلفات الماضي . لكن بدون تناقضات لا وجود لتطور . وقيمة الاشتراكية لا تكن في غياب التناقضات ، بل في النضال الفعال ، القليل الإيلام ما امكن ، لتجاوز هذه التناقضات . ان التناقضات لا تضر بالاشتراكية . وكل ما هنالك انها تميزها باعتبارها غطاً محدداً من العلاقات الاجتماعية ، وتطرح نفسها كتمبير موضوعي عن تطورها .

المصلحة الجماعية والمصلحة الفردية

- ١ -

نلاحظ في تطور الانسانية العام استمراراً تاريخياً لظواهر اجتماعية محددة تمتد الى عدة مراحل اجتماعية وتاريخية بما فيها عصرنا الاشتراكي . ومن هذه الظواهر التقسيم الاجتماعي للعمل السابق للطبقات والملكية الخاصة وللانتاج البضاعي والدولة .

ليست الرأسمالية على سبيل المثال هي التي خلقت الانتاج البضاعي وتناقضاته الاساسية . بيد ان هناك انتاجاً بضاعياً وأمهالياً يمثل درجة نوعية في التطور تتميز بأنها جمعت هذا الشكل من الانتاج شكلاً عالمياً ، كما تتميز بمستوى أعلى من تطور القوى المنتجة ويتقسم جديد للعمل وبملاقات اجتماعية جديدة وبما يرافقها من تناقضات . لقد ورثت الرأسمالية الانتاج البضاعي ، لكنها طورته على اساس الملكية البورجوازية . ولهذا لا مجال لاعتبار الانتاج البضاعي في الاشتراكية مجرد تركة ورثتها الاشتراكية عن التكوينات والراحل الاجتماعية السابقة ويتوجب عليها ان تتخلص منه في أسرع وقت ممكن كالو انه شيء اجني عنها . بل على العكس : فهذا الشكل من الانتاج متعلق بمستوى تطور القوى المنتجة وبالتناقضات الموجودة دوماً في التقسيم الاجتماعي للعمل وفي توزيع وسائل الانتاج . وهو يستمر في الوجود حتى في العلاقات

الاجتماعية الاشتراكية باعتبارها علاقات عدم استغلال عند مستوى محدد من التطور الاجتماعي (التمويل حسب العمل المقدم) . ان هذا الشكل من الانتاج ضروري موضوعياً ، لا باعتباره تركة لا نستطيع ان نتخلص منها على الفور ، بل باعتباره انتاجاً بضاعياً اشتراكياً، اي باعتباره درجة جديدة وخاصة من درجات التطور التاريخي للانتاج البضاعي . وهو يملك اساساً جديداً للتطور من الزاوية الاجتماعية والاقتصادية (الملكية الاجتماعية لوسائل الانتاج وبداية تشارك المنتجين عن طريق تطبيق مبدأ التسيير الذاتي) وتناقضاته الخاصة .

ومن هنا تختلف المرحلة الاشتراكية عن المرحلة الرأسمالية ومن هنا ايضا تختلف عن الشيوعية التي تلغي الانتاج البضاعي ومقوله « العمل » ، والتمويض حسب العمل المقدم .

لقد بلغ الانتاج البضاعي بدون ادنى ريب اوج تطوره في الرأسمالية ، لكن باتجاه التعارض التناقضي بين قيمة الاستعمال وقيمة التبادل ، اي باتجاه تحويل القيمة الى رأسمال وانتصار الفوضى في التقسيم الاجتماعي للعمل وتفاقم تناقضات العلاقات الاجتماعية . والاشتراكية بإلغاءها العلاقة بين الرأسمال والعمل تبقي على الانتاج البضاعي لكنها تلغي تحول القيمة الى رأسمال . وبخلفها الثروة الاجتماعية تحت شكل ملكية اجتماعية ، تبني مبدأ لها انتاج قيم الاستعمال، وبذلك تضع حداً لتطور الشكل الانتاجي القائم على التعارض التناقضي بين قيمة الاستعمال وقيمة التبادل وعلى المغوية الفوضوية في التطور الاقتصادي . ولهذا السبب امكن للانتاج البضاعي الاشتراكي ان يتجاوز الرأسمالية باتجاه تحقيق توزيع للنتاج الاجتماعي قائم على مبدأ التمويل حسب العمل المقدم (إلغاء استغلال العمل المأجور) .

وهكذا فإن الانتاج البضاعي ، بصفته شكلاً وأداة لتطور القوى المنتجة والعلاقات الاجتماعية ، قد بلغ في الواقع المرحلة الاخيرة من « الرسالة »

الاجتماعية التي عهد بها التاريخ اليه . وبذلك يدرك ، مع تطور الاشتراكية ، توكيده الأكل ، وهذا شرط بالأصل لتجاوزه ولانتقال المجتمع الى التوزيع حسب الحاجات^(١) .

* * *

ان مستوى القوى المنتجة الذي تبدأ به الاشتراكية والذي يشكل درجة انطلاقها التاريخية ، لم يحدف بعد التناقضات الاساسية الكامنة في التقسيم الاجتماعي للعمل وفي توزيع وسائل الانتاج . كما انه لم يحقق المساواة في الشروط التي يتم فيها العمل المعيني ضمن نطاق فروع هذا التقسيم . انه لم يوفر بعد الشروط اللازمة لتفتح الانسان تفتحاً كاملاً ، ولم يخلق بعد وفرة في النتاج تسمح للبشر بتلبية حاجاتهم بلا قيد او شرط . والانسان ليس بعد في وضع يسمح له باختيار عمله بكل حرية ، وبتغييره حسب حاجاته . وهذا كله يولد مصلحة فردية ويميل الانسان الى ان يضمن لنفسه ، على هذا المستوى ايضاً ، خير الشروط للحياة والعمل . لكنه في ميده هذا يصطدم بالامكانيات الواقعية للمجتمع الذي يجد نفسه مضطراً الى التوزيع حسب العمل المقدم .

كانت مصلحة الافراد ، قبل الاشتراكية ، تندرج في مصلحة الطبقة التي يتشتمون اليها من خلال وضعهم في الانتاج وفي المجتمع . ولقد كانت الطبقة هي وسيط الفرد الى المجتمع وسائر الطبقات . والمصلحة الطبقيّة ، في المجتمع الطبقي ، تمثل مجموعاً من مصالح فردية ومتعارضة بصورة قنابحية مع مجموع آخر من المصالح . فالمصلحة المباشرة للعامل على سبيل المثال هي ان يضمن

(١) : معروف ان ماركس ميز مرحلتين في الاشتراكية : المرحلة الاولى وفيها يستمر تقسيم العمل يطبق مبدأ « لكل حسب عمله » ، والمرحلة العليا وفيها يصبح الانسان حراً بكل ما في الكلمة من معنى ، ولا شيئاً فيما يتعلق باختياره لعمله حسب مواهبه لا حسب التقسيم الاجتماعي السابق للعمل ، وفيها ايضاً يطبق مبدأ « لكل حسب حاجاته » .

« المترجم »

لنفسه أجراً . لكن ضمان مثل هذا الأجر أثناء إضراب ما ، إنما يعني معارضة المصلحة الطبقية . وتحطيم الاضراب من وجهة نظر مجموع الطبقة العاملة عمل لأخلاقي ، لأنه يحطم التضامن الطبقي ويضعف وحدة المال ازاء البورجوازية ، وبوجه خاص لأن محطم الاضراب يحارب مصلحته الخاصة بالذات التي تشكل جزءاً من مصلحة طبقته . ولهذا فإن النضال ضد محطمي الاضراب عمل اخلاقي رفيع حق ولو ترافق بأعمال عنيفة ووحشية ضد هؤلاء الآخرين .

لكن الملكية الاجتماعية لوسائل الانتاج تبدل هذا الوضع تبديلاً ملموساً : فالطبقة العاملة تجمل من نفسها بمثابة مصالح المجتمع من حيث انها تمثل الى إلغاء الطبقات . وهذا ما يسمح للفرد بأن يكون على تماس مباشر مع المجتمع ، وتحرر بالتالي المصلحة الفردية من غلقها الطبقي وذلك بقدر ما تتحد مصلحة الطبقة الحاكمة بمصلحة المجتمع . في الماضي كان العامل يجد حلاً لمشكلاته ومصلحه في النضال الاقتصادي والسياسي ضد البورجوازية ومن خلال سعيه لهدم المجتمع البورجوازي . اما في الاشتراكية ، ونظراً الى وضع طبقته ودورها الخاص ، فإنه لا يستطيع ان يجد حلاً لمشكلاته ومصلحه إلا بقدر ما يشكل المجتمع الاشتراكي المنظم . الاشتراكية لا تمثل بالنسبة الى المنتجين خطأ من المجتمع عليهم ان يعملوا على هدمه : فالمعامل يشكل جزءاً من الطبقة الحاكمة ، ومصلحة الطبقة العاملة بالذات تشجع سائر فئات المنتجين في ميولهم الى تسوية مشكلاتهم على الصعيد الاجتماعي .

ان على الطبقة العاملة ، بهدف تحررها بالذات ، ان تدعم على سبيل المثال تطور الزراعة باتجاه الانتاج الاشتراكي الكبير . وبذلك تسلخ التشغيل الزراعي عن شروط الحياة والعمل والعلاقات الاجتماعية السابقة . وبهذا المعنى فإن مصلحة العامل الفردية تجد نفسها ، وذلك بمقدار ما أن مصلحة الطبقة تطرح نفسها بالضرورة على انها اساس كل تطور المجتمع ، اقول ان مصلحة العامل الفردية تجد نفسها مرتبطة مباشرة بمصلحة جماعية تمثل المجتمع بأكمله

لا مجرد طبقة. ولهذا لا يمكن للعامل ان يسوي مصالحه الشخصية على اساس طبقي ضيق وان ينسح طبقته امتيازات ، من دون ان يعرض للخطر الاشتراكية بالذات . بل ان مستوى حياته ، على العكس ، مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتضحيات التي عليه ان يرضيها من اجل تطوير الزراعة على سبيل المثال. وينجم عن هذا ، فيما يتعلق بمصلحة المجتمع الجماعية (بناء الاشتراكية) ، ان مساواة جميع المنتجين ، اي مساواة المصالح الفردية بوجه عام ، متحققة مبدئياً، ذلك ان المصالح الفردية لا تملك سوى وسيلة واحدة لتحقيق تلبيتها، ألا هي الارتباط بمصلحة المجتمع لا بمصلحة طبقية ضيقة . لكن على الرغم ان من مصلحة الطبقة السائدة أن تؤكد نفسها في الاشتراكية بصفتها مصلحة المجتمع الانساني قاطبة ، فإن التناقضات بين المصلحة الجماعية والمصلحة الفردية تستمر في الوجود مدللة بذلك على ان الوحدة بين المجتمع والفرد لم تتحقق بعد . وهذا شيء يحتم في علاقات الملكية بشكل عام ، ولا سيما حيث لا يكون التناحر بين الطبقات قد اختفى بعد (حل هذه المشكلة مرهون بالمرحلة العليا من الاشتراكية فعصب) .

واذا كانت المصلحة الفردية تجدد حلها في المصلحة الجماعية في الوقت الذي تعارضها فيه ، فهذا يثبت ان المصلحة الجماعية تتمثل هنا تحت شكل مصالح فردية مشتركة بين جميع شغلة المجتمع . ان الاشتراكية تطرح وتحل هذه المشكلة : فالمصلحتان تتعارضان وتتداخلان وتندجان على اساس من «إلحاق» المصلحة الفردية بمصلحة جماعية تمثل في الواقع ، ونظراً الى انها الحل الواقعي للمصلحة الفردية ، «إلحاقاً» المصلحة الجماعية بالمصلحة الفردية . وبهذه الصورة لا يكون هناك ، في علاقة الانتاج بالذات ، عدم تآزر بين هاتين المصلحتين، ولا يمكن لأحد أن يزعم ان الاولى «اكثر اهمية واخلاقية» ، وان الثانية «اقل اهمية» اي انه من الواجب التضحية بها. وانما على هذا الاساس وحده «تخذف» الاشتراكية الهوة بين الانسان - الفرد والانسان - المجتمع ،

بين الفرد والمجموع ، بين المواطن والدولة ، وإنما على هذا الأساس وحده
تستطيع ان تبني مجتمعاً حراً يؤلفه افراد مشاركون .

* * *

ان التناقض بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية سيظل عامل التطور
والتقدم من مرحلة الاشتراكية الدنيا الى مرحلتها العليا (وحتى بعد ان يكون
المجتمع قد حول جميع وسائل الانتاج الى ملكية اجتماعية يديرها المنتجون
المباشرون) الى ان تحقق القوى المنتجة نمواً مميزاً يضمن جميع الشروط
اللازمة للتسوية هذا التناقض تسوية تاريخية نهائية . وسيظل الانتاج البضاعي
موجوداً الى يوم تتحقق هذه التسوية. ان الانتاج البضاعي هو في الاشتراكية
بثابة صلة وصل بين المصلحة الفردية ومجموع المجتمع . ذلك ان تحقيق المساواة
بين المنتجين باتجاه تلبية المصالح الفردية لجميع المنتجين (العمال ، الفلاحين ،
الصناع) - الامر الذي يعني في الواقع غياب الامتيازات والتناحر الطبقي -
غير ممكن الا اذا ألحقت هذه المصالح بمصلحة مشتركة ، اي على اساس
المساواة في التعويض حسب العمل المقدم وحسب المساهمة في ثروة المجتمع .
واي شذوذ يمكن ان يوجد - كالتعويض المرتفع او المنخفض مؤقتاً لبعض
فئات المنتجين - لا يشكل مجرد انتهاك لهذه المساواة ، بل هو ضرورة
تفرض نفسها ، من اجل تحقيق هذه المساواة بالذات ، في اقتصاد يحقق تطوره
من خلال تباينات موروثه او متكونه حديثاً .

وعلى هذا فإن الانتاج البضاعي الاشتراكي ينطوي على تناقض بين المصلحة
الفردية والمصلحة الجماعية . والعلاقات الاجتماعية تتطور عبر هذا التناقض .
وملكية الشعب المشتركة ، المسيرة من قبل المنتجين المباشرين ، هي احد مظاهر
هذا التناقض باعتبار انها هي نفسها تناقضية الطابع . فهي ملكية تميل الى
ان تصبح لا ملكية وتحمل في ذاتها نفي نفسها . وصحيح ان هذه الملكية ،
بعلاقاتها التي تستلبد الاستغلال والكييفيات التي تسييرها ، تعادل تشارك

المنتجين ، لكنها تظل بسبب ذلك التناقض ملكية اشتراكية ، أي وحدة بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية ، وبعبارة أخرى ، وحدة بين الملكية الجماعية والاجتماعية والملكية الفردية . ذلك انها جماعية من حيث ان كل عضو في المجتمع يصبح مالكا شريكا ، على قدم المساواة ، يتمتع بحق الاستفادة من وسائل الانتاج الاجتماعية والمساهمة في التنتاج الاجتماعي للسلع الاستهلاكية ، تناسبا مع ما يقدمه من عمل ، اي بحق فهم هذه الملكية على انها ملكية خاصة به .

ان عنصر الملكية الاجتماعية هذا يوطد نفسه ، في العلاقات المعينة ، من اللحظة التي يفرض فيها الاقتصاد البضاعي قوانينه المتعلقة بتكوين دخل المنظمات الاقتصادية لا على اساس العمل الاجتماعي المقدم فحسب ، بل ايضا على اساس «الرأسمال» الاجتماعي الذي تسيره هذه المنظمات . فقد يحدث على سبيل المثال ان يعمل عمال متمتعون بمستوى واحد من التخصص في مشروعين من نوع واحد ، احدهما احدث تجهيزاً واقدر على الانتاج . ان ارباحهم ستكون متباينة لأن انتاجية العمل متباينة في المشروعين . ولو اتخذ العمل المقدم معياراً أوحده للتمويض ، لكان من العدل ان تتفاوت الارباح . لكن هذه الفروق انما ترجع في الواقع الى شروط العمل ، الى كون العمال يمتثلون ان المشاريع الاجتماعية المتباينة الطاقات هي شروطهم الانتاجية الخاصة .

ان الملكية الاشتراكية تختلف عن تشارك المنتجين في المرحلة العليا من الاشتراكية بقدر ما يختلف التمويض حسب العمل المقدم ، باعتباره وسيلة لتنسيق المصلحة الفردية مع المصلحة الجماعية ، عن التمويض حسب الحاجات باعتباره حلاً اجتماعياً وتاريخياً لهذا التناقض . وانما ههنا يكن دياكتيك الحركة : فتشارك المنتجين يعني منطقياً وتاريخياً تجاوز الانتاج البضاعي والملكية . لكن الانتاج البضاعي والملكية الاشتراكية هما شرط وطريق واداة لتحقيق تشارك المنتجين (تماماً كما نقول ان تحول الطبقة العاملة الى

طبقة حاکمة يؤدي الى إلغائها كطبقة (. ان التنافس ووجود أمرار مهنية وتجارية لا يتفقان وتشارك المنتجين . بيد ان هاتين الوسيلتين تستطيمان ، في مرحلتنا هذه ، ان تؤمنا نمو انتاجية العمل ، وبالتالي التطور القصاد للتشارك . وان إفلاس مشروع اشتراكي يتنافى وتشارك المنتجين بقدر ما ان الحفاظ على مشروع غير ذي مردود ، على حساب المجتمع ، يتنافى والانتاج البضاعي والسوق والتنافس .

وهذا يرجع الى ان المجتمع يشرع في خلق علاقات عدم استغلال وفي حل التناقضات الرأسمالية القائمة بين الطابع الاجتماعي للانتاج وبين التملك الخاص في وقت يخلق فيه مستوى القوى المنتجة وتقسيم العمل تناقضاً عميقاً بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية . وهذا التناقض ، الذي يحل محل التناقضات الرأسمالية ، يقدم الأساس للتطور الاجتماعي ويسم بميمسه جميع المقولات والعلاقات الاقتصادية . ولهذا فإن هذه المقولات وهذه العلاقات تبرز في آن واحد عن الشروط الموروثة وعن الميول التاريخية الأساسية للتطور الراهن ، اي عن جوهره الاجتماعي الجديد .

تمثل الملكية الاجتماعية في الاشتراكية المصالح الجماعية . وعلى أساسها تقوم جهود المجتمع المهادفة الى التحرر من الشروط الموروثة . لكن حل هذه المسألة يتعلق أيضاً بالعمل الذي يقدمه أعضاء المجتمع من حيث انهم افراد . ولهذا فإن على الملكية الاجتماعية ان تقوم أيضاً على تلبية الحاجات الفردية ، او عليها ، بمباراة أدق ، ان تعمل على ان تساهم ثلبيية الحاجات الفردية في تحقيق مصالح المجتمع قاطبة .

والتناقض يكن في ان المصلحة الجماعية ، خلال هذه المرحلة من المجتمع ، تفرض موضوعياً تقليص المصلحة الفردية وتلاؤمها مع امكانيات المجتمع

الواقعية . كما ان المصلحة الجماعية لا يمكن ان تتحقق إلا اذا اشتملت ايضاً على تأكيد وقلبية المصلحة الفردية . وهذا يعني ان المصلحة الجماعية ، شأنها شأن المصلحة الفردية ، لا يمكن ان تعامل بصورة مجردة ولا ان تسوى بطريقة ذاتية النزعة . إذن فمن الضروري ان يُمكن المجتمع من ان يجد بنفسه نقطة التقاء هاتين المصلحتين . والتسيير الذاتي للمنتجين والانتاج البضاعي والسوق الحرة والخطوة الاجتماعية المحددة للنسب العامة الخ ... تفيد في تسوية هذه المشكلة ، وتشكل عناصر قاعدة اجتماعية واقتصادية هي وحدها القادرة على تأمين توزيع النتائج حسب العمل المقدم .

ان التجربة اليوغوسلافية (وغير اليوغوسلافية) تدل على انه ههنا تكن مشكلة الاشتراكية . ان خلق قاعدة ستؤمن حل التناقضات بين المصلحة الجماعية والمصلحة الفردية والتنسيق بين هاتين المصلحتين ، عملية مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بتطور العلاقات الاشتراكية ويتوطد الطبقة العاملة باعتبارها قوة محركا اقتصادية واجتماعية - سياسية رئيسية تقف على رأس المجتمع ، ويتلاشي الخطر البيروقراطي ، وبلا استقرار العام للنظام الجديد على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي والسياسي .

وغني عن القول ان التنسيق الفعال بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية هو عملية يومية يظهر فيها دوماً من جديد هذا التناقض ويسوى دوماً من جديد .

ان التناقض بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية يولد اتجاهات الى التعويض المتساوي او يدفع الى منح امتيازات ، ويسبب ظواهرات طفيلية وبيروقراطية النزعة ، ويحدث سوء تفاهم بين المنتجين والجهاز الاداري والنفي ، بين اجهزة التسيير الذاتي والاجهزة التي تتدخل باسم المجتمع ، ويخلق مفاهيم فوضوية بصدد نظام الدفع والتراكم والتوزيع الخ ... وعلى الشفعية الآن ، باعتبارهم منتجين ومسيرين في آن واحد ، ان يجدوا بأنفسهم سلا لهذه

المشكلات، وهم يفعلون ذلك لا لأنهم واعون فحسب ، بل أيضاً وعلى الاخص لأن مصالحهم المادية تفرض عليهم ذلك . فالتفسير الذاتي قد وضعهم في وضع يسمح لهم لا بأن يروا عن قرب ما تنطوي عليه هذه الظواهر من ميول غريبة عن المجتمع الاشتراكي ومضرة به فحسب ، بل أيضاً بأن يشعروا بأن آثار هذه الظواهر تهدد مصالحهم الخاصة ووجودهم .

- ٢ -

إن التناقض بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية يتطلب نظاماً من العلاقات الاقتصادية قادراً على تسوية هذا التناقض بصورة ايجابية ، بأن يعتبره علاقة اجتماعية عينية ، مصلحة مادية قائمة على اساس هذه العلاقة وضمن حدودها . ولا يمكن تجاهل هذا التناقض ولا تجنبه بالتعلل بأن إلغاء الاستغلال كافي وحده بتسوية جميع المشكلات آلياً .

لقد نشر اوسنرو فيليانوف ، وهو اقتصادي سوفياتي لامع ، مقالاً عام ١٩٥٧ في مجلة « الشيوعي » الموسكوفية ، قال فيه :

« إن الاهتمام المادي الذي يتجلى لدى العمال بصدد نتائج عملهم مشروط بالملكية الاجتماعية ، الاشتراكية لوسائل الانتاج ، ويكون العمال لا يعملون لحساب مستقل ، بل لأنفسهم ، ولحساب المجتمع الاشتراكي الذي يهدف الى ان يلبى قدر الامكان الحاجات المتنامية لجميع اعضاء المجتمع » .

ويجيب الى ان هذا الكلام يلبى حاجات الدعاية لا حاجات العلم : فأوسنرو فيليانوف يربط مصالح الشغيلة المادية بمصلحتهم الجماعية التي يصورها تحت شكل اعلان عن اهداف الاشتراكية . إن الملكية الاجتماعية لوسائل الانتاج تشرط مبدئياً هذه المصلحة المادية ، لكن فقط من حيث انها تقدم الاساس للتلبية الاقتصادية العينية لمصلحة المنتج الفردية . ذلك ان هذه الملكية

تشكل ، بماهيتها ، إلفاء للاستثمار ، أي تطبيق المبدأ الذي ينص على أن ثمار العمل تخص أولئك الذين يؤدونه (فالاشتراكية تمثل التحرك نحو مجتمع بلا طبقات ، نحو استبدال علاقة الطبقة بالطبقة بعلاقة الفرد بالمجتمع) . وبالتالي فإن المصلحة الجماعية تحث الافراد على الاهتمام المادي بالعمل الذي يؤدونه وذلك بقدر ما ان المصلحة الجماعية تضمن في الوقت نفسه تسوية مصالحهم الفردية .

ان هدف المجتمع الاشتراكي هو بالتأكيد تلبية حاجات جميع اعضاء المجتمع بأوسع صورة ممكنة . لكن حدث ويحدث في ممارسة جميع البلدان التي تبني الاشتراكية ان يظل ارتفاع مستوى الحياة متخلفاً نسبياً عن الايقاع العام لتطور القوى المنتجة وعن ايقاع نمو الطاقة الاقتصادية والنخل القومي . وغني عن البيان ان هذه الظاهرة تبرز عادة في جميع البلدان التي ورثت فيها الثورة الاجتماعية وضماً متخلفاً واقتصاداً خربته الحرب ، علاوة على الجهود التي بذلتها هذه البلدان لخلق قواتها المسلحة . ومن هنا فإن « هدف الاشتراكية » الذي يتحدث عنه اوستروفيتيانوف يجعل الشغلة يمتازون بالضرورة مرحلة تهمل فيها مشكلة حاجاتهم المتنامية . وهؤلاء الشغلة ، الواعون لواجبهم في الثورة ، يرتضون ببطولة التضحيات التي يفرضها عليهم ايقاع التصنيع السريع .

فهدف التصنيع في النهاية تأمين تلبية حاجاتهم . وانما انطلاقاً من هذا المنظور قبلوا بجميع انواع الحرمان وبتأجيل تلبية مصالحهم الفردية وباعطاء الاولوية لتحقيق المصلحة الجماعية . لكن انما بسبب هذه الحركة المتناقضة كان يجب ان يوجد قياس اجتماعي موضوعي يضيف صفة من الشرعية الاجتماعية على التضارب بين هدف الاشتراكية (الذي هو تلبية حاجات البشر المتنامية) وبين التطبيق الذي يحث من هذه التلبية باسم تلبية مستقبلية .

واذا ما اتضح ان النتائج الحاصلة في نمو انتاجية العمل ضعيفة وغير

مرضية، فهذا يعني ان سياسة التضيقات قد تجاوزت الحد الاجتماعي المقبول. ففيا وراء هذا الحد لا تعود المصلحة الجماعية قادرة، مهما تكن النتائج الباهرة المتحققة في بناء البلاد، على منع الشغلة من قنين الامل الذي تدلل عليه الدولة تجاه مستوى حياتهم. والمقاومة التي يعارضون بها هذه السياسة تزداد حدة كلما كان انطلاق القوى المنتجة أرحب وأوسع. وهذه الظاهرة تدل على ان الحركة الاقتصادية قد ولدت قباينات وعدم تناسب (نتيجة تخطيط شامل للتطور)، وعلى ان المصلحة الفردية قد بدأت، لهذا السبب بالذات، « تنفصل » عن المصلحة الجماعية وتعارضها. وما المناقشات التي دارت حول تطوير الصناعة الثقيلة والصناعة الخفيفة إلا احد مظاهر هذه المشكلة. وقد احدثت هذه المشكلة اختلالات فادحة في بعض البلدان : فصحيح ان الملكية الاشتراكية موجودة فيها، لكن علينا ان نتساءل كيف يمكنها ان تحت الشغلة على الاهتمام بها طالما انهم يعارضون السياسة المطبقة في ميدان البناء الاقتصادي والاجتماعي، والقائمة على هذه الملكية ! واضح اذن ان هذه المشكلة اعقد بكثير مما يستنتج من كلام اوسارو فيلتيانوف.

* * *

ان امكانية تلبية الحاجات المادية الشخصية هي محرك المصلحة الفردية. ويجرد كلامنا عن هذه المصلحة يعني انها متباعدة في الواقع عن المصلحة الاجتماعية ولا تتحد بها تمام الاتحاد. وقد اوجد اوساروفيليانوف « حلاً » بسيطاً للغاية لهذه المشكلة إذ تصور ان المصلحة المادية في الاشتراكية تنبع فقط من وعي البشر الذين يدركون انهم لا يعملون لحساب المستغلين، بل لحساب المجتمع الاشتراكي، وبالتالي لحساب انفسهم ايضاً. لكن هل تتكوّرت المقولات الاقتصادية في الاشتراكية بواسطة الوعي الاجتماعي ام بواسطة علاقات اقتصادية واقعية؟ وما السبيل الى اقناع العمال بأن العمل لحساب المجتمع الاشتراكي، العمل المتحرر من المستغلين، هو عمل لحسابهم الخاص، اي ان هذا العمل

يلبي ايضاً مصالحهم الفردية ؟ وهل يستطيع شفيلى يريد ان يسمع له عمله بتحسين غذائه وملبسه ومسكنه وبإرسال اطفاله الى المدرسة الخ ... هل يستطيع ان يكتفي بمجرد فكرة أن الجماهير الكادحة غير مستفلة ؟ وهل يعني هذا انه لا يعتبر مسألة مستوى حياته مسألة اساسية ؟

ان الطبقة العاملة لم تخلق بمرسوم او بواسطة ايدولوجية من الايدولوجيات : فالانسان يعني انتباه لهذه الطبقة بصورة واقعية وعينية ممأ ، بالمكان الذي يحتله في الانتاج والدور الذي يلعبه فيه ، وبالمصادر التي يتصرف بها ، وبالمكانة التي يحتلها في المجتمع الخ ... وهو لا يستطيع ان يعني تحرر طبقته إلا من خلال تحرره الشخصي الذي يتم في اطار شروط عامة وحرىات حققتها طبقته . ولهذا لا يستطيع العامل ان يقنع بمحض التوكيد بأن الطبقة العاملة تجدد جميع المزايا والفوائد في الاشتراكية اذا كانت هو ، الذي يشكل جزءاً منها ، لا يتمتع بمآر هذه المكاسب . ان الفرد يطلب حلاً اقتصادياً لمشكلته الاقتصادية في اطار الشروط التي حققتها طبقته . ان الثقة بالمستقبل وحدها غير كافية لحله وتحريره .

بل على العكس : ان المجتمع الذي تسيطر عليه طبقته ملازم بأن يؤمن له امكانيات التطور ذاتها التي يؤمنها لساكنى اعضاء الطبقة ، وبأن يفسح له مجال الاستفادة من المكاسب العامة لطبقته . وقد يطمع الفرد ويمارض المصلحة المشتركة بمصلحته الفردية . والمجتمع في مثل هذه الحال لا يستطيع ان يسلّم له بما يريد . لكنه في الوقت نفسه لا يستطيع ان يعطيه اقل مما يستحق معارضاً مصلحته الفردية بمصلحة عليا احتمالية . ان التعويض حسب العمل المقدم لا يؤمن المساواة في مستوى حياة البشر باعتبار ان الاعمال متباينة . لكن المساواة يمكن ان تتحقق على صعيد الحقوق : تعويض متاثل لعمل متاثل . وهذه مساواة يمكن ان يقبلها العامل ، وهذا المبدأ في التعويض يعني بالتالي التنسيق الاشتراكي بين المصلحتين .

ان التناقض بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية يشتمل ايضاً على مشكلة

العلاقة بين الاجيال . فالتضحيات التي يرتضيها الجيل الحالي تبرزها رغبته في تأمين حياة افضل للاجيال القادمة . لكن هذا شيء ينطوي على بعض التناقض لأن ما من جيل من الاجيال يستطيع ان يضع معنى حياته كله في التضحيات والحرمات لصالح الاجيال القادمة . ذلك ان استمرار النوع الانساني يفترض اولاً وجود جيل معين توصف ميوله نحو حياة افضل وأكثر رفاهاً بأنها انما تحركها المصلحة الفردية . ولهذا من المستحيل ان تحل هذه المشكلة بمجرد إلحاق المصلحة الفردية بالمصلحة الجماعية او القول بتماثل المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية واتحادهما . إذن فمن المستحيل ان تقام جميع العلاقات الاقتصادية على هذا الأساس ، أي بامم المستقبل الكبير . ان المجتمع نفسه وشروط وجوده لا تسمح بذلك . واذا ما وظفت اموال ضخمة على حساب مستوى الحياة ، أي اذا ما فرضت تضحيات كبيرة جداً بامم المستقبل ، اختلت النسب الضرورية اجتماعياً ونشأت اختلالات اقتصادية وسياسية خطيرة . ولهذا نقول انه لا وجود لوم اكبر من الوم القاتل ان المصلحة الفردية تتعد بالمصلحة الجماعية في الاشتراكية .

ان المجتمع بالاصل منقسم نتيجة تقسم العمل الى مصالح متناحرة ، وتوحيده لا يمكن ان يتم الا تاريخياً . ومن هنا فان هدف التطور لا يمكن ان يحول الى نقطة انطلاق للممارسة الاجتماعية المباشرة عن طريق التدخلات الادارية او التركيبات النظرية . ان المصلحة الفردية تتخذ هي الاخرى طابعاً اشتراكياً واخلاقياً . وبدونها لا وجود لحركة اجتماعية نحو الاشتراكية وفي قلب الاشتراكية . ولهذا ليس هناك سوى حل واحد ممكن ، الحل الذي يسمح للبشر بأن يعملوا لصالح المجتمع الاشتراكي في الوقت الذي يعملون فيه لصالح انفسهم في اطار المتطلبات المحددة موضوعياً . وانما هننا يمكن معنى الجهود الهادفة الى حث المصلحة المادية على اساس التعويض حسب العمل المقدم .

* * *

من الغريب ان بعض الماركسيين يقدرون انها خطوة الى الوراء في بناء الاشتراكية اذا ما اطلق العنان لعمل القوانين الاقتصادية ، وحُررت السوق قليلا ، الخ ... لأن عدم وجود لجام أمر يشجع في نظرهم بقايا العناصر والظواهر الرأسمالية في الاقتصاد ، ويضر بالتخطيط الاشتراكي . وهذه في الواقع احدى نتائج المفاهيم التي تعتبر الانتاج البضاعي وقانون القيمة من مخلفات المجتمع القديم . والامر بالمعكس تماماً . فإطلاق العنان لعمل القوانين الاقتصادية يثبت بعض الظواهر المرتبطة بالانتاج البضاعي والسوق (كالزاحمة ، وغلاء الاسعار ، واحتكار بعض المشاريع ، وتحقيق الارباح لا على اساس زيادة انتاجية العمل بل على اساس نقص التنسيق بين العرض والطلب ، والروح الطفيلية ، والجنح الاقتصادية الخ ...) . لكن في حين ان بعض هذه الظواهر تظل ثانوية ، فان بعضها الآخر يخدم كأداة لتطوير الحركة الاشتراكية (المزاحمة على سبيل المثال والانتاج البضاعي نفسه) . ان اطلاق العنان لعمل القوانين الاقتصادية يسوي اولاً مسألة بالغة الاهمية بالنسبة الى الاشتراكية : فهو يسمح ، او بعبارة ادق ، يقدم الاساس الوحيد الذي يسمح بحل مشكلة التعويض حسب العمل المقدم حلاً يحرد التناقض بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية من غلافه التنافسي . وانما هنا تكن مشكلة الاشتراكية كلها . ان التعويض حسب العمل المقدم هو وحده الذي يقدم الشروط الواقعية والاساس والمنهج الضروريين لتطبيق مبدأ التوزيع الاشتراكي لكل النتاج الاجتماعي على مستوى مبرر اقتصادياً لمرحلة معينة من القوة الاقتصادية والعلاقات الاجتماعية .

ان خطة تبالغ في تقدير التراكم ، وتقلص استهلاك المنتجين الى مستوى قيمة قوة عملهم ، تنفي في الواقع التعويض الاشتراكي حسب الجهود المقدمة ، لأنها تقلص العمل وترجمه الى الاطارات البورجوازية ، اي الى علاقة الأجر تقريباً . ومن هنا كان من المستحيل ان نطلق وصف الاشتراكية على مثل هذا التوزيع للنتاج الاجتماعي بالرغم من فرط اخلاصه للتراكم « لصالح

الاشتراكية . إن مثل هذا التوزيع يمكن ان يصبح بالغ الضرر بالاشتراكية .
ان الهيمنة الكاملة للادارة على الاقتصاد انطلاقاً من مبدأ احتكار الدولة
للتسيير تؤدي الى نفي المعايير الاقتصادية في التطورات الاقتصادية . ومن هنا
كان الاتجاه الى الذاتية المفرقة ، بل الى اختراع « قوانين جديدة » للتطور
الاشتراكي . وبالتالي تساء معرفة التناقض بين المصلحة الفردية والمصلحة
الجماعية ويُتجاهل . فالمهم في مثل هذا التصور تحقيق المصلحة الجماعية كما
تفسرها الخطة المقررة من قبل الدولة ومن مجموع السياسة الاقتصادية . وبالتالي
تحدد المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية تحديداً خارجياً بل ذاتياً ومسبقاً .
والدولة التي تضمن مستوى معيناً من الاجور ، لا تقفل ذلك على اساس النفع
الاجتماعي لعمل معين ولا تبعاً لانتاجية العمل .

وهذا هو العيب الاسامي في ملكية الدولة : فهي تسمح بأن يقرر نظام
التوزيع تبعاً لحسابات تتم في المكاتب وعن طريق تدخل اداري ذاتي . ان
ملكية الدولة تحد من التأثير المباشر للقوانين الاقتصادية في تحديد النتاج
الاجتماعي المخصص مباشرة لاستهلاك الشفية باعتبار ان هذه النسب لا تحدد
بطرق موضوعية عن طريق التنسيق بين الخطة الاشتراكية وبين عمل البشر
التلقائي . ثم انها تجهل المصلحة الفردية باعتبار انها لا تقدم لها حلاً اقتصادياً .
وهكذا فإن التناقض الموضوعي بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية يحدد
دوماً بأن يفجر صراعاً بين المصلحتين . فحيث لا يتم الاعتراف بالمصلحة
الفردية ، تكف المصلحة الجماعية نفسها عن أن تبدو كمجموع من المصالح
الفردية ، اي تأخذ بالانتصاب في وجه المنتج على اساس مفاهيم تامة : فهي
تبدو له لا كتظيم بل كنفي وامال لحاجاته البشرية الرئيسية . ومن هنا
كان التناقض بين النزعة البيروقراطية والمنتجين المباشرين . وهو تناقض لا
يسوى إلا في ميدان الوعي والدعاية .

وفي هذه المرحلة من التطور (التي يستمر فيها الانتاج البضاعي والفروق
في نوعية العمل) ، لا يستطيع الذين يضعون الخطط ان يحلوا انفسهم محل

المجتمع ومحل قوانينه الموضوعية في وظائف معينة كتحديد النفع الاجتماعي للعمل . ان المجتمع هو وحده الذي يستطيع في مجموعه ان يقدم معيار ذلك بواسطة السوق التي تبين مقدار صحة تنبؤات المخططين . ذلك ان حاجات البشر ومشاريعهم وقدرتهم الشرائية لا يمكن ان تقرر فقط من قبل خطة ما . ان التعويض حسب الجهود ، والاهتمام بالعمل ، والمصلحة الجماعية والمصلحة الفردية تستند ولا يمكن ان تستند الا الى مقولة « العمل النافع اجتماعياً » التي تستند بدورها الى قانون القيمة والتي تشكل حدما الموضوعي المشترك . ومثل هذا المعيار للعمل يفسح المجال امام حماية مصالح المجتمع باعتبار ان العمل النافع اجتماعياً يحمي المصالح الفردية ويشكل في الوقت نفسه الأمر الاقتصادي للمجتمع . ان الاعتراف الاجتماعي بنفع العمل هو وحده الذي يستطيع ان يضمن للأفراد تعويضاً صحيحاً وعادلاً يحثهم على عملهم . انه يمنع المصلحة الفردية من ان تتقلب ضد الاشتراكية ومن ان تمارض المصلحة الجماعية على الصعيد الاقتصادي . وانما في هذا الاتجاه يجب ان نفسر دروس التاريخ : ألم يستنكر الشقية ويتبرؤوا من سياسة اممال مصالحهم ، اي من المصلحة الجماعية التي تقررهما وتمثلها هذه السياسة ؟

* * *

ان هذا كله يقودنا الى الاستنتاج بأن التقدم في الاشتراكية هو قبل كل شيء تقدم في التعويض الاشتراكي حسب العمل المقدم ، اي هو حركة تنطلق من تدخلات ذاتية واسعة (تنكر جزئياً مبدأ التعويض هذا) نحو تحسين نظام التعويض هذا وتوكيده وإضفاء صفة موضوعية عليه بحيث يمكنه ان يلعب دوره موضوعياً وعقوياً كقانون اقتصادي لتطور الاشتراكية . انه ليس خطوة الى وراء ، بل خطوة الى امام نحو الاشتراكية ، نحو اقامة علاقات اجتماعية جديدة . واتنا لنسمح لأنفسنا بأن نذكر مرة اخرى بأنه ليس من قبيل الصدفة ان يكون تطور تسيير الاقتصاد من قبل المنتجين

المباشرين انفسهم ، وما يرافقه من توطيد علاقات اجتماعية جديدة ، مرتبطاً موضوعياً بالحركة الاقتصادية الحرة ويتوكيد اعتمق للانتاج البضاعي الاشتراكي ، وان تكون نتيجة هذا تقدماً ملموساً في تطبيق التوزيع الاشتراكي للنتاج الاجتماعي وفي تعويض العمل واستقرار الاقتصاد والنظام نفسه . وهذا يدل على ان تناقض الاشتراكية الاساسي ، التناقض بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية ، يحل في هذه العلاقات حلاً سليماً ، وهذا هو الدليل الوحيد على انه لم يعد موسوماً بتعارضات متناحرة .

ولهذه الاسباب كلها لا يمكن للتعويض الاشتراكي حسب العمل المقدم ان يعزل عن مجموع آلية الانتاج البضاعي الموضوعية ، ولا ان يفصل عن العلاقات الاقتصادية والاجتماعية الموضوعية ، ولا ان يحول الى موضوع للتخطيطات الادارية بدون ان يؤدي الى اختلالات شتى . فليس هناك ضرورة ولا قوانين موضوعية يمكن ان تعرف معرفة كاملة بكل تنوع عملها ونتائجها ، لتُدرج بالتالي في علاقات الانتاج الانسانية بواسطة مكتب وانطلاقاً من التخطيط . ان الخطط والتدخلات يمكن ان تلعب دورها فقط باتجاه تحقيق اكثر تماسكاً ومنطقية للقوانين الموضوعية ، فهي تستطيع ان تخفف او ان تستبعد بعض الاختلالات وبعض التباينات الفادحة التي ترافق عمل القوانين العفوي ، لكنها لا تستطيع ان تسيطر سيطرة تامة على هذه العفوية ولا ان تحل العمل الذاتي محل القوانين الموضوعية .

من حكم البشر الى تسيير الأشياء

- ١ -

ان الاشتراكية هي ذلك المنعطف الكبير في التاريخ الذي يتم فيه الانتقال من حكم البشر الى تسيير الأشياء . لقد كانت « السلطة » على الأشياء ، تحت

مختلف مظاهر الملكية الخاصة لوسائل الانتاج والوجود المادية ، كانت حتى الآن اساس السلطة على البشر . فالاضطهاد ينجم عن استغلال الشغل المنفصل عن ادوات عمله الرئيسية . وبناء علاقات الاشتراكية ، بإلغائه الاستغلال وبالتالي كل شكل من أشكال الاضطهاد ، يعني الانتقال الى تسيير الاشياء . فوسائل العمل فكف عن ان تكون وسائل استعباد وتصبح اشياء يسيرها الشغل ويستخدمها . والسلطة على الاشياء تفقد طابعها الطبقي وتسمح للمجتمع في مجموعه بأن يسيطر بصورة تلقائية وواعية على شروط وجوده .

ان هذه السلطة تكتسب صفة جديدة و « تلقى » السيطرة على البشر عن طريق عملية بالغة التعقيد ومتناقضة دياكتيكياً . وتكتسب الاشتراكية هي ايضاً في هذه العملية تناقضاً جديداً يحدد حله تطورها . ان ذلك التناقض بين وظيفة حكم البشر ووظيفة تسيير الاشياء هو احد تناقضات الاشتراكية الذاتية . فنحن نجد من جهة اولى ، لا الدولة الموروثة عن النظام القديم ، بل غلظاً تاريخياً خاصاً من الدولة ، الدولة الاشتراكية ، ونجد من الجهة الثانية تسيير الاقتصاد من قبل المنتجين والادارة الذاتية للمجتمع في مجالات الحياة الاجتماعية الاخرى .

لقد فسر تطور مجتمعتنا باتجاه الادارة الذاتية للمنتجين ، لمدة طويلة من الزمن ، بأنه « تجربة » و تحرر لبييرالي « سطحي للنظام ، وبالتالي بأنه « قديم » للعلاقات الاشتراكية ، ونظرياً بأنه « انحراف فوضوي - نقابي » . لكن اصبح واضحاً اليوم ان الطبقة العاملة تهيئ ، في العالم قاطبة ، الى تحقيق الادارة الذاتية للمنتجين . وما عاد بالإمكان الكلام عن « حركة منعزلة » ، وقين ان هذه الحركة ذات مدى عالمي ، وانها تعبر عن جهود الطبقة العاملة لتطرح بوضوح مشكلة مصالحها الطبقية والتطور القادم للعلاقات الاشتراكية .

ان بعض الماركسيين يعتبرون ان مشكلة تسيير المنتجين الذاتي مشكلة

ذات طابع اختياري . فهي في رأيهم ليست سوى أحد الطرق النوعية الممكنة لتطور المجتمع الجديد ، أحد الأشكال المحتملة لتجسد العلاقات الاشتراكية . وهكذا فإنهم يغمضون أعينهم عن مطامح الطبقة العاملة المتجسدة في الممارسة ، ويعارضون علناً الأطروحات التي صاغها بوضوح كلاسيكيو الماركسية . انهم يحطمون ، على الصعيد النظري ، الوحدة الديالكتيكية بين المضمون والشكل .

- ٢ -

لنتطرق الى هذه المشكلة من خلال برهان تشبيهي . ان علاقة الأجر هي العلاقة الأساسية في الرأسمالية . وانما في إطار هذه العلاقة تتملك البورجوازية فضل القيمة ، وتحقق وتعزز وتطور الملكية البورجوازية ، اي تفصل القوة المنتجة الرئيسية في المجتمع ، المنتج ، عن القوة الاقتصادية ، وبالتالي عن القوة السياسية التي تركزها بين أيديها . ان الأجر والربح هما التعبيران الاقتصاديان عن هذه العلاقة ، عن هذا الشكل من الملكية : فلوذا ذلك التوزيع للنتاج الاجتماعي الذي لا يمنع العامل إلا ذلك الجزء من نتاج عمله الذي يعادل ، كما تنص القاعدة ، قيمة قوة عمله ، لما كانت هناك رأسمالية ولا ملكية بورجوازية ولا علاقات طبقية بين البورجوازية والبروليتاريا .

ان الملكية ليست إلا التعبير الخارجي عن نمط محدد من علاقات الانتاج ومن العلاقات الاجتماعية ، ليست إلا تظاهر الماهية الاجتماعية لطابع هذه العلاقات . ولهذا فإن العلاقات الاجتماعية ، علاقات الملكية ، اي استبعاد البورجوازية للطبقة العاملة ، تتجسد في مقولات اقتصادية تتشكل على أساس نمط محدد من الملكية . وعلى هذا فإن تطور هذه المقولات ليس البتة ، من وجهة نظر العلاقات الاجتماعية ، « اختيارياً » ، « منطقة حرة » للتجريب وللقرارات الذاتية التصفية إن قليلاً او كثيراً ، بل هو بطرح مشكلة تطور

الملكية والعلاقات الاجتماعية الأساسية بالذات .

ان الضرائب المتعاظمة باستمرار التي تفرضها الدولة على الأرباح الرأسمالية ، وتدخلها المتزايدة باستمرار في علاقات العمل ورأس المال ، هي ، من الآن ، وفي حد ذاتها ، تدابير تميز رأسمالية الدولة التي تمثل ، وإن لم تمس طابع علاقات الأجر بالذات ، التعديلات التي طرأت على الملكية الخاصة البورجوازية في شكلها الكلاسيكي . وكذلك هي الحال في كل ما يتعلق بتدخل الدولة في حق الرأسماليين في توجيه الانتاج (مختلف تدابير التخطيط والتوجيه الاقتصادي الخ ...) وعلاوة على ذلك ، فان هناك طبقتين تتصارعان ، احدهما تشن هجوما على الأجر ، والثانية على الأرباح . بيد ان الصراع بين هذين الوعين وسائر الصراعات الاخرى ليست سوى مظاهر خاصة للوسائل التي تنظم بها القوة الاساسية للروابط الاجتماعية الموضوعية مجرى شق العمليات وشق العلاقات في اطار اسس الانظمة الاقتصادية والاجتماعية . ومن هنا يتضح ان الروابط بين مقولات النظام الخارجية وبين ماهيته بالذات هي على اوثق ما يكون .

* * *

كيف تتجلى القوانين الموضوعية في النظام الاشتراكي ؟ ما هي في الواقع العلاقات الاشتراكية ، او بتعبير ادق ، ما هي الخصائص الاساسية للعلاقات الاشتراكية بين البشر في الانتاج ؟

بصفة عامة نستطيع القول انها إلغاء الاستغلال : فالعلاقات الاشتراكية هي العلاقات التي تسمح للبشر الذين يعملون باستخدام نتائج عملهم لاستهلاكهم الشخصي والاجتماعي ، مع إلغاء امكانية استغلال عمل الغير . ولقد وجد المجتمع الحل التاريخي لهذه المشكلة في الملكية الاجتماعية لوسائل الانتاج وفي مبدأ التعويض حسب العمل المقدم الذي يشكل الشكل الاقتصادي -

الاجتماعي الاسامي الذي تتجلى به هذه الملكية الاجتماعية .

ان البورجوازية توجه الانتاج عن طريق شراء الرأسمالي لقوة العمل بالأجر . فقوة العمل واستهلاكها (العمل) يكفان عن ان يكونا ملك العامل اثناء عملية الانتاج . وهكذا يتم استعباد الطبقة العاملة وتملك نتاج العمل من قبل الرأسمالي عبر ميكانيكية اقتصادية صرف . اذن فسلطة البورجوازية تلبس من علاقات الانتاج ، ومن وضع التبعية الذي تعيش فيه الطبقة العاملة . وفائدة هذه السلطة انها تؤكد هذه العلاقات ، اي تحقق توزيع النتاج الاجتماعي الى اجور وارباح . كما ان الربح ، من جهته ، يحث ويشترط وظيفة الرأسمالي هذه .

ونتيجة لهذه الضرورة الاقتصادية نفسها يرتبط التعويض الاشتراكي حسب العمل المقدم ارتباطاً وثيقاً بعلاقات التشارك المباشر بين المنتجين وبوظيفتهم في التسيير الذاتي للانتاج والاقتصاد بشكل عام . وبدون نظام التعويض هذا ، لا تتطور الاشتراكية ، وفي الوقت نفسه لا يمكن ان يتحقق هذا النظام تمام التحقق بدون تسيير المنتجين الذاتي .

ان التعويض حسب العمل المقدم يقوم على اساس اتفاق قوة العمل ، اي القيمة المخلوقة . لكن ليست المسألة مجرد مسألة دفع (تعويض) ، والا كان من الممكن ان يحل كل شيء في مكتب المدير ، بدون تدخل السوق . وهكذا يمكننا ان نطرح مشكلة طابع المال ودوره ، وهذا ما لم يتخلف بعض النظرين عن فعله : فالمال يتخذ طابعاً جديداً ، ويصبح مقولة اشتراكية لا تفيد الا في الحصول على كمية محددة من سلع الاستهلاك .

وكذلك مشكلة البضاعة . فهي تفقد طابعها « الرأسمالي » وتكسب طابعاً « اشتراكياً » . وكذلك ايضاً مشكلة قانون فضل القيمة : فهذا القانون يتأكد في الاشتراكية ، ويطراً عليه تعديل « جوهري » الخ ... لكن لما

كانت الاشتراكية تنتج بضائع ، اي قيماً استعمالية وتبادلية ، ولما كانت هذه القيمة بالتالي لا تقاس بكمية العمل المنفقة في استهلاكها (زمن العمل) ، بل بكمية العمل الضروري اجتماعياً ، هذا العمل الذي يخلق قيمة تافعة (قيمة استعمالية) ، نوعيتها لا يمكن ان تحدد بزمن العمل ولا بسجلات اللجان ولا بالمعايير النمطية ، انما فقط بحاجات ملايين البشر وادواقهم الخ ... لهذا كانت السوق هي وحدها القادرة على التعبير عن ذلك تمام التعبير .

والحال أن المسألة ليست مسألة نوعية فحسب ، بل هي ايضاً مسألة كمية . فمن الممكن ان تنتج قيم استعمالية لا يستطيع المجتمع استهلاكها ، اما بسبب ضعف قدرة السوق الشرائية ، واما بسبب اشباع السوق بالنتاج المذكور . وفي كلتا الحالتين نشأ اختلالات لا يتحملها المجتمع والاقتصاد . وقانون القيمة يعاقب البورجوازية في مثل هذه الحالات اذ يسدد اليها ضرباته في النقاط الحساسة منها : الربح . وقد يترتب احياناً للخطر وجود بعض الراسمائل الخاصة (الافلاسات) او يتزعزع النظام بأكمله (الازمات) .

كيف سيحكمي المجتمع نفسه من الظواهرات الماثلة في ظل الاشتراكية ؟ ان الاختلال ينبع في الحالة الاولى من تخلف قوة انتاج الشغل عن التطور المادي العام للمجتمع . وفي الحالة الثانية يكن الاختلال في التقسيم الاجتماعي للعمل ، اذ لا تكون الاعتمادات الاجتماعية والعمل الاجتماعي موزعة على أحسن صورة من صور الاقتصاد والتقنين .

هناك جواب . الخطوة 1 لكن على الخطوة ان تستمر قوتها من منبع الحياة ، السوق ، التي هي التعبير عن الشروط الاجتماعية وامكانيات المجتمع في مجموعه وحاجاته . واذا ما فعلت ذلك اتاحت للقوانين الاقتصادية المتعارف بها ان تعمل باتجاه تدعيم الاشتراكية . اما التخطيط الذي يطمح الى ان يعلق كلياً عمل القوانين الاساسية ، الشيء الذي يعني عملياً نفي وجود

تناقضات موضوعية ، فلا بد أن يخل بنظام التعويض حسب العمل المقدم ، ويدخل بالتالي في تناقض لا مع الانتاج البضاعي فحسب بل ايضاً مع هدفه بالذات .

ان الحطة الشاملة تكشف عن احتكار الجهاز الاداري للتسيير . ومثل هذه الحطة تكون ملفومة من اساسها بمعارضتها القوانين الموضوعية للانتاج البضاعي الذي يميل عادة ، عندما يكون قائماً على الملكية الاجتماعية ، الى تقرير مبدأ التعويض حسب العمل المقدم . انها لا تبعد التناقضات الموجودة ، بل تمرق فقط حلها الطبيعي : إذ ان القوى الاساسية التي تزعم الحطة انها سيطرت عليها لتتقم لنفسها بإحداثها اختلالات في أسس الاشتراكية بالذات ، في نظام التعويض حسب العمل المقدم ، وبالتالي في انتاجية العمل .

ان مجموعات العمل التي لا تهتدي بهدي السوق ، بل تتلقى مهام محددة سلفاً من قبل الحطة ، غير مسؤولة اذا لم تجد بضاعتها شارباً ، او اذا أنتجت كمية اكبر مما ينبغي من بضاعة معينة ، او اذا كانت اشكال البضاعة النمطية المقررة من قبل الحطة لا تتجاوب وحاجات المستهلكين وأذواقهم . وفي جميع الاحوال ، تكون الأجور مضمونة ، الشيء الذي لا يبحث البنية الانتاجية . وأنداك يتعلق مصير المجتمع بأكمله بفهم الجهاز الاداري المخطط وبتحسسه للمسؤوليات . والحال اننا نعلم ان هذا الجهاز يمكن ان يتخبط مدة طويلة في أخطائه التي لا يمكن ان تصحح بعقوبات مادية . وفي مثل هذه الحال لا يكون هناك وجود لتدخل من قبل منظم موضوعي له فعالية القانون الاقتصادي ، ويحدد عفويّاً على صعيد السوق ، وفي الشروط العينية ، المساهمة الواقعية لشئ مجموعات العمل ، ويربط ارباحها بهذه المساهمة .

ان هذا كله لا يمكن ان يتحقق إلا بواسطة تسيير المنتجين الذاتي في اطار الخطط المحددة للنسب العامة ، باعتباره « منهجاً » يحقق الانسجام بين الحطة

وبين العقوبة الأساسية ، ويمترف في الوقت نفسه بعمل القوانين الاساسية للانتاج البضاعي ، اي قوانين القيمة . وفي هذه الشروط يتعلق التعويض حسب العمل المقدم لا بالقيمة الاستهلاكية التي يخلقها العمل الاجتماعي الضروري فحسب ، بل ايضاً بتلبية حاجات المجتمع الواقعية ، اي بعلاقة العرض والطلب .

وهنا يكون دور المال لازماً ، باعتبار ان المال يلعب، بوصفه اداة تداول البضائع ، دور الوسيط في تكوين الاسعار المتأرجحة حول القيمة ، لكن فقط في شروط العلاقة المحددة بين العرض والطلب بالنسبة الى كل بضاعة . وهكذا تلتقى « الطفيلية » الموضوعية التي تميز بمض مجموعات العمل ، او ان دورها يتضاءل على الاقل . ذلك ان التعويض حسب العمل المقدم لا يحقق إلغاء الاستغلال القائم على العمل المأجور فحسب، بل ايضاً إلغاء « الاستغلال » الناجم عن مختلف اشكال الطفيلية المحتمة كإخفاء فائض اليد العاملة في المشاريع او اللامبالاة تجاه انتاجية العمل او الاستمرار في رعاية بعض مجموعات العمل على حساب مجموع الطبقة العاملة الخ ...

ان تسيير المنتجين الذاتي (الذي يمكن ان يتخذ اشكالاً شتى حسب الشروط النوعية الخاصة بكل بلد) الذي يعترف بعمل القوانين الاقتصادية الحر ، هو شرط تحقيق نظام التمويل الاشتراكي حسب العمل المقدم ، واستبعاد العديد من الاختلالات التي يمكن ان تظهر في اقتصاد اشتراكي . اذن فهذا التسيير الذاتي ضرورة اقتصادية ، وجميع طريق نحو تطوير الاقتصاد الاشتراكي . ان عملاً رديئاً يؤديه عامل او مجموعة عمل يلحق الضرر بالمجتمع كله ، لكنه يضر ايضاً بالمصلحة الفردية لكل عامل وللمجموعة العمل ، لانه يقلص ارباحها . ولذا فان التسيير الذاتي هو طريق تحقيق الانسجام الموضوعي بين المصلحة الجماعية والمصلحة الفردية . وعند التحليل الاخير يمكننا القول انه يوحد المصلحتين وانه يؤدي بالتالي آلياً الى الاستقرار السياسي للنظام

وللاشراكية : فيفضله لا يكون هناك خارج المنتجين وفوقهم اي عامل يقرر مصالحهم ومشاكلهم ومصيرهم ، فيجدون انفسهم مضطرين لمعارضته باعتباره عامل مصاعب واخفاقات .

* * *

يتضح من هذا كله ان تسيير المنتجين الذاتي هو ، في النظام الاشتراكي ، شرط وطريق وشكل تطور العلاقات الاشتراكية ، تماماً كما ان تسيير الانتاج من قبل البورجوازية ينبع من العلاقات الاجتماعية الرأسمالية .

ان عملية اقامة الملكية الاشتراكية بالذات تشكل ، في جوهرها ، مصادرة للمصادر ، مصادرة للبورجوازية . فمع اقامة الملكية الاجتماعية يستبعد الرأسماليون عن علاقات الانتاج ، ويتوجب بالتالي ألا يعود هناك وجود للشغيلة ولعلاقات المنتجين المتبادلة . وهؤلاء الشغيلة لا يعودون يجمعون حول رأس المال ، بل يتحدثون ، بوصفهم افراداً يمثلون الملكية والعمل ، ليوزعوا بصورة مشتركة نتائج العمل الاجتماعي حسب مبدأ إلغاء الاستغلال وتدعيم القواعد المادية والاقتصادية للاشراكية .

لكن انما هنا تبدأ المصاعب . اذ ينبغي ان نساءل هل يكفي ان يتم نزع ملكية البورجوازية واستبعادها عن العلاقات الاقتصادية وعلان قيام الملكية الاجتماعية حتى يفتح الطريق امام التطور الكامل للاشراكية ؟ وهل هذا يكفي ، طوال جميع المراحل ، لتأمين الحرية الكاملة لتطور العلاقات الاجتماعية الاشتراكية ؟

لا يمكننا الاجابة على هذا السؤال الا بتحليل علمي للعلاقات التي تولد من الملكية الاشتراكية في مختلف مراحل تطورها . ان الدولة الاشتراكية ، إذ تتملك وسائل الانتاج ، تسيرها كما لو انها احتكار لها . وكثيراً ما ينسى

ألبعض أنه انما في هذا الاحتكار على وجه التعديد يكن معنى هذا الفعل المستقل الاول والاخير للدولة ، وهو فعل تسعى اليه الطبقة العاملة بوعي حتى تضمن مصالحها الاساسية في مرحلة لما تنضج بعد اقتصادياً واجتماعياً لتطور اشتراكي حر وطبيعي . بيد ان الطبقة العاملة ، اذ تقم هذا الاحتكار تضع حواجز امام وظيفتها كمحقق مباشر للانتاج : فهي لا تسيره ، ولا تؤثر مباشرة على العمليات الاقتصادية ، ولا تحدد الحركة الاقتصادية ، ولا تسير ولا تراقب توزيع فائض العمل . انما تفعل ذلك كله بواسطة ممثليها ، بواسطة دولتها .

وليس في هذا من مشكلة بالسبب الى بعض النظرين . فالأمر سواء في نظرم طالما ان الدولة اشتراكية ، اي تستخدم فائض العمل المتراكم وفقاً لمصالح بناء الاشتراكية . ويضيفون ان الدولة في هذه الحال مالك شكلي صرف ، وان المالك « الحقيقي » هو الطبقة العاملة ، المجتمع . ان هؤلاء النظرين ، بمعالجتهم هذه المسألة من وجهة نظر غريبة عن الماركسية ومتهافنة نظرياً - اي برغبتهم في الدفاع بأي ثمن عن جهاز الدولة المتكون خلال الثورة ضد كل هجوم وضد كل شك « هرطقي » - ينقلون من الميدان الاقتصادي الى ميدان الاخلاق مشكلة اساسية من مشكلات تطور الاشتراكية ثم يتساءلون ان كان من الممكن الشك في اخلاص الممثلين الثوريين الذين يقفون على رأس الطبقة والذين ليس لهم من هدف غير انتصار الاشتراكية . لكن افكارا كهذه ليس لها البتة اساس علمي متين .

ان مشكلة الحكم ليست مشكلة ثقة متبادلة بين الطبقة (المجتمع) وبين ادواتها الثورية (الحزب ، الدولة) ، بل هي مشكلة تتعلق بطبيعة العلاقات الاجتماعية . ان الاشتراكية مجتمعي يدير نفسه بنفسه ، والعلاقات الاشتراكية هي علاقات بين البشر ، بين المنتجين المتشاركين بصورة حرة ومباشرة . والحال ان احتكار الدولة في ادارة الانتاج والمجتمع يضع المنتجين ، لا في

علاقات تشارك مباشر ، بل في علاقة مع الدولة كرب عمل وتمثل للمكية وسائل الانتاج . وعلى صعيد الانتاج لا تقوم بين البشر علاقات متبادلة على اساس الارباح (المصلحة الفردية) ، على اساس القرارات الواجب اتخاذها لتوزيع فائض العمل (المصلحة الجماعية المباشرة) . انما تقوم هذه العلاقات بينهم وبين الدولة ، دولة تستأجرهم وتقرر كل شيء . بحيث انه اذا ما حدث وانتجت ورشة مصنع منتجات رديئة النوع ، فان سائر عمال المصنع يظنون غير مباينين : فعمال الورشة المذكورة « يعاقبون » وتحمل الدولة النفقات بينما يتلقى سائر عمال المصنع اجرم كاملاً .

ان عمال المصانع غير متضامين في هذه المسائل . وما يجمعهم انما هي فقط مسألة المستوى العام للأجور ، وهذا تجاه رب العمل ، تجاه الدولة . والدولة اذ تقف على رأس علاقات الانتاج ، كقوة اقتصادية واقعية ، انما تفعل ذلك موضوعياً على حساب تطور الطبقة العاملة بوصفها قوة المجتمع الاقتصادية . وهذه الواقعية بالذات تميز بصورة محتملة نزوع هذه القوة الاجتماعية الى ان تصبح قوة مستقلة ، وهو نزوع كان كلاسيكيو الماركسية يرون انه يميز كل ميدان خاص يخلفه التقسيم الاجتماعي للعمل . ان الدولة ، بتعزيزها مصلحتها بوصفها تعبيراً عن المصلحة الجماعية ، تبدو في هذه المرحلة كممثل ، ولكنها تتجلى ايضاً في مظهر آخر يقوم فيه التعارض بينها وبين المنتج . بوصفه ممثلاً لمصلحة اجتماعية اخرى (الطموح الى التسيير الذاتي) .

ان علينا ان نبحث عن منبع الصراع في مشكلة الارتباط المباشر للنتج بوسائل الانتاج ، وهو ارتباط يصبو اليه المجتمع باي ثمن بوصفه شرطاً مسبقاً لتحقيق الانسجام الاجتماعي بين المصلحة الاجتماعية والمصلحة الفردية ، ذلك الانسجام الذي لا يستطيع احتكار الدولة ان يحققه تمام التحقيق . وهذا كله ناجم عن ان التعويض حسب العمل المقدم قد اصبح الى حد كبير مسألة تتعلق بسياسة العامل الذاتي ، ولا تتعلق اولاً بالنظام الاقتصادي نفسه

وبالعلاقات الاجتماعية الموضوعية . ومن هنا كانت موضوعاً امكانية توزيع
النتاج الاجتماعي وفانص العمل (هذا التوزيع الذي يمحض في ظل احتكار
الدولة لتأثيرات ذاتية النزعة) بصورة لا تحترم دوماً الحدود التي تظل ضمنها
التفاوتات الاقتصادية محتملة ، ولا تنسجم مع نظام التعويض الاشتراكي : ومن
هنا كانت بالتالي امكانية نشوء امتيازات نتيجة لغياب الرقابة من قبل
الجمهير . وهذا ما يؤدي بدوره الى تعزيز الميول البيروقراطية .

- ٣ -

من السذاجة ان نعتقد بأنها ليست اسباباً عميقة تلك الاسباب التي دفعت
ماركس الى تحذير الطبقة العاملة من خطرين رئيسيين يهددانها بعد انتصارها :
خطر المستغلين الذين تمت الإحاطة بهم وخطر تحول ممثلها بالذات الى
بيروقراطيين . وما كان ماركس ليضع هذين الخطرين على مستوى واحد لو
لم يعتبر ان خطر البيروقراطية مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالعلاقات الاجتماعية التي
تأخذ بالتطور في مرحلة الانتقال على اساس الملكية الاجتماعية .

قال ماركس والمجاز في « البيان الشيوعي » ان الخطوة الاولى في الثورة
العامة يجب ان تكون تحول البروليتاريا الى طبقة حاكمة وتحقيق الديمقراطية.
وواضح ان البروليتاريا لا تؤسس نفسها كطبقة حاكمة إلا عبر تطور العلاقات
الاشتراكية ، اي تطور التسيير الذاتي للمنتجين والمجتمع . ولقد قال ماركس
والمجاز ان تحول الطبقة العاملة الى طبقة حاكمة يعني تحقيق الديمقراطية
بالنسبة الى الشغل . وانه بدون الديمقراطية لن يكون هناك وجود لطبقة
عاملة حاكمة .

وعلى هذا فإن دكتاتورية البروليتاريا ، بوصفها شكلاً سياسياً في مرحلة
الانتقال ، ليست وظيفة عنف تجاه المستغلين المنزوعة ملكيتهم فحسب ، بل
هي ايضاً الديمقراطية ، الوضع الحاكم للطبقة العاملة .

ان على الاشتراكية ان تجعل من القوة المنتجة الرئيسية في المجتمع ، اي الطبقة العاملة ، القوة الاقتصادية الرئيسية في المجتمع الجديد . ان عليها ان تجعل منها المستفيد الاول من ديمقراطية تامة مباشرة ، وعليها ان تجعل من كل عامل مسيراً للانتاج ، لأنها بهذه الطريقة وحدها تستطيع ان تضع توزيع النتائج وفائض العمل تحت رقابة الطبقة العاملة وتأثيرها المباشر . وهذا يعني ان على الاشتراكية ان توجه النظام كله باتجاه التسيير الذاتي للمنتجين ، والادارة الذاتية للمجتمع ، بحيث يكون للديمقراطية ، لدكتاتورية البروليتاريا ، جذورها في العلاقات الاجتماعية نفسها . وبالطبع ، هذا شيء لا يتحقق بمجرد منح العمال الحق في الاجتماع وفي تبادل المشورة حول افضل الطرق للعمل ولتنفيذ الخطط والمهام المحددة من قبل الجهاز الاداري . فمثل هذا الحق لا يغير واقع الأمور تغييراً جوهرياً . انما ينبغي ان ترتبط جهود العمال في الانتاج ارتباطاً مباشراً برسم السياسة الاقتصادية والسياسة العامة اللتين يجب ان يارسوا عليها تأثيراً جوهرياً .

وبعبارة اخرى : ان الديمقراطية المباشرة هي النمط الوحيد من الديمقراطية الذي يسمح للطبقة العاملة ببلوغ اهدافها الكبرى ، ذلك ان الديمقراطية المباشرة هي الوحيدة التي تحمل في ذاتها وحدها صيرورتين متناقضتين في مرحلة الانتقال ، وبالتالي نقيضها الديالكتيكي الذاتي : فهي تحول الطبقة العاملة الى طبقة حاكمة (اي تطور عنصر الدولة) ، لكن فقط بقدر ما يعني ذلك تلاشي الدولة .

ان التسيير الذاتي وظيفه اساسية من وظائف المنتجين المشاركين مباشرة الذين يدخلون في علاقات فيما بينهم بدون وساطات ادارية او غيرها ، وبدون ولي (تحت شكل احتكار الدولة) . انه اذن الشكل الذي تتجلى فيه الملكية الاجتماعية والعلاقات الاجتماعية الاشتراكية ، وطريق تحقيق المقولات الاقتصادية الموضوعية ، وهو قبل هذا كله طريق تمكين الطبقة العاملة من

زمام السلطة . ومن هنا كانت أهمية هذه المشكلة بالنسبة الى التطبيق الاشتراكي
الراهن . ومسألة معرفة ما اذا كانت الطبقة العاملة تسير فعلاً او لا تسير
الاقتصاد والمجتمع ، بعد ان يتم نزع ملكية البورجوازية ، اذا كانت دولتها
هي التي تتولى ذلك ، ليست مسألة نقاش سكولائي حول قضية فارغة من
المعنى . كلا ان العمال ، بالرغم من وعيهم أن البورجوازية قد أبعدت نهائياً ،
يظهرون اليوم ، وبصورة متعاطفة ، رغبتهم في الحصول على حقوق اقتصادية
متعاطفة باستمرار . وليس مصدر هذه الميول « رغبة » ، « شكاً » من قبل
الطبقة العاملة في اخلاص الطليعة الثورية والدولة الجديدة لقضية الاشتراكية ،
ولا ثقة في ذكائها لإيجاد طرق فصاله للتطور الثوري . لكن المسألة ،
بكل بساطة ، تكن في ان تطور الاشتراكية يسير وفق منطقها الخاص :
فالصراع الطبقي الحاسم تخوضه طبقات ، وهناك طبقة تبعد عن قيادة المجتمع
لتعمل محلها طبقة اخرى ، لا يمثلونها .

ان الاشتراكية ، شأنها شأن كل تكوين اجتماعي ، تقوم على قوانين
موضوعية : فهي تولد من مصالح موضوعية ، من مكان ودور الطبقة العاملة ،
ومن عملها كعامل ذاتي يستند الى مواقف موضوعية في علاقات الانتاج ، ولا
تولد اولاً او بصورة نهائية من كون الحزب الثوري يمثل سياسياً الطبقة
العاملة ، ومن قناعاته العميقة بالعمل لصالح هذه الطبقة وبأنه المبرر الاصيل
الوحيد عن مصالحها . والتأكيد بأن الاشتراكية تولد قبل كل شيء من اخلاص
الطليعة الدائم للطبقة (بالرغم من ان هذه مسألة بالغة الأهمية) ، ولا تولد من
العمل المباشر والفعال للطبقة العاملة الواقفة على رأس المجتمع ، ومن الحركة
الموضوعية للقوانين الاقتصادية (مع القيادة الايدولوجية للطليعة ومع الدولة
في دورها كحارس للمكتسبات الأساسية للثورة) ، ان تأكيداً كهذا انما
يعني السقوط في المذهب الذاتي .

من الوهم الاعتقاد بأن الطبقة العاملة تستطيع ان تتخلى عن مهمتها

مكتفية بمجتها في اختيار ممثلها تبعاً لنصائح هؤلاء الممثلين بالذات ، حتى يوجهها هؤلاء الممثلون كما لو انها قاصرة . ان شيئاً كهذا انما يعني ، عند التحليل الاخير ، ان طبقة تقف على رأس الدولة وتمسك بوسائل الانتاج وتراقبها ، وتراجع لأول مرة في التاريخ عن ان تكون المحقق المباشر للملكية وتضع نفسها بالتالي في حالة تبعية موضوعية شبه تامة ازاء ممثلها السياسيين وتأويلهم الذاتي لمصالحها الخاصة . وتاريخ الاشتراكية يقدم لنا ادلة كافية ، على الصعيد النظري والعمل ، ومنذ الكومونة حتى ايماننا هذه ، على ان العمال لا يتصورون طبيعة الاشتراكية على هذا النحو .

* * *

طبيعي انه من الخطأ تماماً الاستنتاج مما سبق ان الاشتراكية والطبقة العاملة يرفضان من حيث المبدأ احتكار الدولة الاشتراكية ، وانها ينبغي ان باستمرار البداية . على العكس ! فهذا الاحتكار ضرورة موضوعية لتطور الاشتراكية . وقد كتب المجاز بلاد تردد ان الطبقة العاملة ، اذ تتزعزع ملكية البورجوازية ، تحول وسائل الانتاج الى ملكية دولة أولاً .

لقد انطلقت الثورة الاشتراكية من هذه المواقع في جميع البلدان التي اخذ فيها المجتمع يتطور على اسس جديدة . فالطبقة العاملة بحاجة ، في المرحلة الاولى ، الى هذا الاحتكار في التسيير لأنه الشكل الوحيد الذي يمكنها من ان تؤكد نفسها كطبقة حاكمة (ليس بصورة مباشرة بوصفها طبقة في مجموعها ، بل بواسطة فصليتها الاحسن تنظيمياً والاكثر وعياً) .

وهذا صحيح بوجه خاص عندما تكون القاعدة المادية للمجتمع الجديد غير متطورة بعد بما فيه الكفاية وعندما يكون وعي الجماهير الاجتماعي في مستوى قليل الارتفاع ، وعندما يكون تنظيم السلطة الجديدة والاقتصاد والجماهير بالذات غير مكتمل بعد . ففي مثل هذه الشروط لن يؤدي تحقيق

الديموقراطية المباشرة الا الى اضعاف الدور القيادي للطبقة العاملة : فهو سيسمح للقوى الرجعية بمهاجمة الاشتراكية بحرية اكبر وسينبب انطلاقة قوية للمبول البورجوازية الصغيرة . وهذا كله سيؤخر استقرار النظام الجديد وتطور المجتمع الاقتصادي .

بيد ان هذه الحقيقة لا تدحض كون احتكار الدولة يحمل في ذاته بذرة نفى الهدف الذي يخدمه في البداية ، وتهديداً باستلاب البيروقراطية للوظائف الادارية ، الشيء الذي يمرقل مع مر الزمن ، وفي حال تجاوزه لحدود تبريره التاريخي ، تحول الطبقة العاملة الى طبقة حاكمة على أساس تطوير العلاقات الاجتماعية الاشتراكية والديموقراطية الاشتراكية . ان اقامة احتكار الدولة الاشتراكية تعني تحقيق الديمقراطية لصالح الطبقة العاملة ضد البورجوازية ، لكنها لا تعني تحقيق الديمقراطية لصالح الطبقة العاملة ازاء جهاز دولتها ، ديموقراطية المنتجين الاجتماعيين في الاقتصاد ، اي ديموقراطية المواطن ازاء الدولة ، والفرد داخل المجتمع ، ولهذا فان هذا الاحتكار غير مبرر إلا في المرحلة التاريخية الاولى من تثبيت دعائم النظام الجديد بهدف افساح المجال امام التطور الحر الحالي من المعقات للعلاقات الاشتراكية ، هذه العلاقات التي تخص على قدم المساواة جميع اعضاء المجتمع ، اي جميع المنتجين باعتبار ان الطبقة العاملة لا تستطيع ان تنحرر من الوصايات ومن التبعية ومن شتى أنواع التضييقات الا اذا حررت في الوقت نفسه الجماهير الشغيلة كافة .

لقد قلنا ان ادارة المنتجين الذاتية ليست محض مقولة سياسية ، ليست محض مشكلة ديموقراطية . فهي ايضاً ضرورة اقتصادية ومقولة اقتصادية . انها تطور الملكية الاجتماعية والعلاقات الاشتراكية ، وتحول الطبقة العاملة الى طبقة حاكمة (لانها تصبح القوة الاقتصادية الموجهة للمجتمع) ، والاعتراف ببداً التمويض الاشتراكي حسب العمل كقانون موضوعي لتطور الاشتراكية . وانما على هذا الاساس وحده يمكن لتسيير المنتجين الذاتي ان يصبح اساس

تطور الديمقراطية الاشتراكية التي تحول الدولة الى غط من الدولة جديد نوعياً . انها القفزة من حكم البشر الى تسيير الأشياء .

ان تطور التسيير الذاتي يحل التناحرات بين المنتجين والميول البيروقراطية « بين الشعب والقادة » (ماوتسي تونغ) ، بين الطبقة والقوة السياسية القائدة ، بين حكم البشر وتسيير الأشياء . انه الحل الجوهري لأنه يحل التناقض بين الانتاج وتوزيع النتائج الاجتماعي . انه ليس الحل التاريخي النهائي الذي لا يمكن ان يتحقق الا في المرحلة العليا من الاشتراكية ، لكنه الحل الذي يحقق ، على مستوى المرحلة الاولى من الاشتراكية ، الانسجام بين جميع العناصر في اطار حركة متناقضة دياكتيكياً تحكم بالاستحالة على التعارض التناحري بين المنتجين (الطبقة) وبين الجهاز البيروقراطي .

* * *

ان يكن التناقض الديالكتيكي وتحقيق الانسجام بين مختلف عناصر تطور المجتمع الاشتراكي ؟

ان الانتقال الى تسيير الأشياء ، وتطوير العلاقات الاشتراكية باتجاه التشارك المباشر للمنتجين ، يؤدى الى اضعاف القوة السياسية ، والى التلاشي التدريجي للدولة ، والى تحويل وظائف الدولة الى وظائف اجتماعية . وهذه الصيرورة تأخذ بالضرورة في النظام الاشتراكي مظهر تطور للديمقراطية الاشتراكية . لقد اكد كلاسيكيو الماركسية دوماً ان الاشتراكية تعني الديمقراطية التامة بالنسبة للغالبية العاملة الساحقة من المجتمع ، وانها غير قابلة للانفصال عن مثل هذه الديمقراطية . أنها ضرورة موضوعية . ان العمال يشكلون علاقات اشتراكية بصورة عفوية ان صح التعبير ، بتطبيقهم التسيير الذاتي الذي هو ، في هذا العصر ، نتاج تطور الديمقراطية الاشتراكية . ومن هنا كان التناقض في النتائج : فبقدر ما يضعف التسيير الذاتي القوة

السياسة للدولة على البشر ، تصبح الاشتراكية أكثر استقراراً بوصفها وحدة سياسية للجماهير ، وتصبح الدولة الاشتراكية ، بوصفها مثلاً للمجتمع ، أقوى رسوخاً ومتانة .

إن التفسير الذاتي محل التناقضات بين الالتزامات والحقوق ، وهي تناقضات قديمة قدم المجتمع الطبقي نفسه . فالثشكيلات الطبقية المتناحرة قامت دوماً على انفصال وتعارض بين الحقوق والواجبات : فالالتزامات الاجتماعية التي تتعلق بها وجود المجتمع (العمل ، الخ ...) قد أثقلت دوماً على كاهل الطبقات الكادحة ، بينما كانت الطبقات الحاكمة تحتفظ لنفسها بحقوق تسيير العمل الاجتماعي وتوزيع النتائج الاجتماعي تبعاً لمصلحتها الخاصة .

إن تسيير المنتجين الذاتي يحقق ، لأول مرة في التاريخ ، اتحاد الالتزامات والحقوق . ولهذا فإن الاشتراكية هي ديمقراطية مباشرة . بيد أن تحقيق هذا الاتحاد يمثل في الوقت نفسه عملية توحيد تدريجي بين الحقوق والواجبات . وهذه العملية هي شكل تطور الديمقراطية الحادف إلى « إلغاء » مقولة الحق . وتلاشي هذه المقولة هو النتيجة الطبيعية لحل التناقضات بين الانتاج والتوزيع على اساس العلاقات الاشتراكية : ففي الانتاج لا وجود في الواقع إلا لالتزامات ، في حين ان الحقوق تولد وتطور منطقياً وتاريخياً بوجه خاص في ميدان توزيع متعارض مع الانتاج .

ففي مجتمع منقسم ، خاضع « لأشكال ايدولوجية » (ماركس) تتكون تناقضات تمثل الأشياء والعلاقات تحت مظهر معكوس . ولهذا فإن ادارة المنتجين الذاتية تبدو ، في مجتمعنا ايضاً ، كحق ديمقراطي ، معترف به ومقرر من قبل القانون ، حتى في وظيفتها كتسيير مباشر للاقتصاد ، وهذا بالرغم من ان هذه الوظيفة تعني ، في ماهيتها ، خلق علاقات انسانية مناسبة كلياً لقيام المنتجين بتنفيذ التزاماتهم . ويبدو انه من غير المنطقي ان يعترف

المجتمع الاشتراكي ، على سبيل المثال ، في دستوره ، بحق الإنسان في العمل ، عندما نفكر بأن العمل هو أساس وجود المجتمع ووجود الفرد .

ومع ذلك فإن هذا الحق هو اول الأشياء التي يفترض في الاشتراكية ان توفرها للانسان . وهذا ما يتطلبه التناقض الكامن في العمل الاجتماعي نفسه الذي لم يتطور بعد بما فيه الكفاية ليُلغى في ذاته مقولة « العمل » بوصفها وسيلة وجود الفرد ، وبوصفها التزاماً لم يتحول بعد الى حاجة طبيعية حيوية والى لذة . والاشتراكية إذ تجمع ، في هذه الظروف المتناقضة ، التزامات المنتجين الاجتماعية ، كاللزام العمل وتنظيم العمل الاجتماعي ، في مقولة الحق في التسيير ، انما تحمي ، بالقوة الاجتماعية المنظمة ، تطور العلاقات الاشتراكية من الميول الى النزعة البيروقراطية ، تلك الميول التي تصبح ، من هنا بالذات ، غير مشروعة ، وهذا ليس في ميدان الانتاج فحسب ، بل ايضاً في ميدان التوزيع حيث تتأكد قوة المجتمع المنتجة ، اي الشغلة ، كعامل كبير التأثير . وانطلاقاً من هذا التوحيد بين الحقوق والواجبات ، توضع أسس حل التناقضات بين الانتاج والتوزيع ، ذلك الحل الذي هو بمثابة شرط أسلمي لتطور العلاقات الاشتراكية باتجاه المرحلة العليا من الاشتراكية ، عن طريق تطوير القوى المنتجة وعن طريق التلاشي التدريجي للدولة .

* * *

ان هذا التطور ، اذا ما نظرنا اليه في مجموعه ، يحمل من الدولة الاشتراكية نطفاً خاصاً من الدولة . فهذه الدولة هي قبل كل شيء الطبقة العامة المنظمة في الحكم . والدولة اذ تصبح أداة التسيير الذاتي للمجتمع ، تبدأ مسيرتها نحو التلاشي . لا كحركة مفهومة بذلك المعنى المبتدل الذي يفرض الدولة باعتبارها تركة بالية من الماضي ، بل كحركة يبنّي بواسطتها المجتمع الجديد هذه الدولة بوصفها ديموقراطيته ، بوصفها دولته الخاصة ، وبوصفها الممثل الواقعي للمجتمع

التشاركي الذي يتحقق في ظل الاشتراكية ، وذلك لأول مرة في التاريخ ، بخلاف الدول الماضية التي ما أمكنها ان تكون إلا مثمة « لمجتمع وهمي » والتي كانت وظائفها الاجتماعية تقلبها النزاعات الطبقية . ولهذا يقول لينين ان الدولة ستظل قائمة مدة طويلة بعد زوال الطبقة المعادية ، رغم انها ستكف عن ان تكون أداة اضطهاد وعنف ، لأنها ستظل تتولى وظيفة الحماية الاجتماعية لمبدأ التعويض حسب العمل المقدم ، اي وظيفة تمثيل المصالح الأساسية للمجتمع وللأفراد . وهذا مفهوم تماماً اذا ما فكرنا بأن الدولة تعود في أصلها الى اول التطورات الكبرى لولادة التقسيم الاجتماعي للعمل وولادة التناقضات بين المصلحة الفردية والمصلحة الاجتماعية .

ان الدولة تتناقض والحرية . انها تمثل حدود الحرية الانسانية ، وهي احد عوامل حكم البشر . والتسيير الذاتي هو حل التناقض بين الحرية وحكم المجتمع . وبالرغم من ان التسيير الذاتي قائم جنباً الى جنب مع الدولة ، بوصفه ديموقراطية ، الا انه بوصفه علاقة اشتراكية متناغم ومتعارض في آن واحد مع الدولة ، لأنه من جهة اولى يعزز الدولة بوصفها ممثلاً للمجتمع ، ومن الجهة الثانية يلغيها باعتبارها قوة اجتماعية خاصة تنفصل عن الانسان وتعارضه . وانما على اساس هذا التناقض تولد ، تحت شكل ظاهرات ثانوية ، الطرائق الادارية والميول البيروقراطية و صلف الموظفين والمركزية المتصلبة ، وتولد من جهة ثانية ، واثاء توطيد التسيير الذاتي ، النزعة الحصرية والميول البدائية ، البورجوازية الصغيرة والفوضوية ، الموجهة ضد المجتمع ، والناقضة لكل سلطة ، والنظريات الباطلة عن الديموقراطية « التامة » ، الخ ...

ان التناحر بين هذين العنصرين يتجلى عند كل خطوة : فالعيوب والنواقص في تسيير الاشياء وعدم نضج الادارة الذاتية والميول البورجوازية الصغيرة والحالة المختلفة التي لا توفر في كل مكان القاعدة المادية الكافية لبناء علاقات اشتراكية الخ ، هذا كله يعزز اوتوماتيكياً الطرائق الادارية

وحكم البشر والميول البيروقراطية . بيد ان وسيلة حل هذه التناقضات تظل دوماً تطور التسيير الذاتي ، ذلك الطريق التوعوي لتطور الدولة الذي عرضناه في هذه الدراسة . وفي الوقت نفسه تفقد هذه التناقضات طابعها التناحري . ان قوة الاشتراكية ونوعية طورها والانتقال السلمي الى مرحلتها العليا تكن في كونها تعمل على حل التناقضات على اساس احترام اتجاهات القوانين الموضوعية ، وتمنع بالتالي هذه التناقضات من ان تسبب اضطرابات تناحرية .

- ٤ -

ان التناقض بين وظيفة حكم البشر ووظيفة تسيير الاشياء ، بين الدولة والتسيير الذاتي ، يتجلى كنتناقض بين الاشكال السياسية لتجمع وتنظيم الجماهير وبين العلاقات الاجتماعية الاشتراكية ، بين سياسة الادارة وبين العمل الايديولوجي (الاقتناع الخ) .

اننا نعلم ان الاشكال السياسية لتجمع البشر تولد من علاقات اجتماعية قائمة . وعلى هذا فان كل خطوة في تطور العلاقات الاجتماعية نحو تحقيق ديموقراطية أكل ، تؤثر على تطور اشكال العمل السياسي بين الجماهير ، باعتبار ان هذه الاشكال تصبح اداة للتطور الاجتماعي ذات تأثير اكبر كلما تعاضمت اهمية ودور الوعي في الحركة الاجتماعية .

وواضح ان تطور التسيير الذاتي قد عدل طابع اجهزة السلطة عندنا باتجاه ديمقراطية اوسع : فحدود ودوائر اختصاص هذه الاجهزة قد كفت عن ان تكون وحدات ادارية ، وهي تتحول الى روابط اجتماعية - اقتصادية . والفروق بين المجالس البلدية القديمة وبين الكومونات الراهنة كبيرة واساسية . فجالس المنتخبين تتكون في اطار اجهزة السلطة حسب المبدأ العام للادارة الذاتية . وهي تعبر عن التعزيز المباشر لدور المنتخبين ، وبوجه خاص للتأثير الحاسم الذي تمارسه الطبقة العاملة على سياسة المجتمع العامة .

أن وعي القوى الثورية القائدة قد كان العامل الحاسم في التطور غير المألوم لمجتمعنا من المرحلة الادارية نحو اشكال اشتراكية اكثر تطوراً . بيد ان حزيننا ما كان يستطيع ان يطبق بنجاح سياسته الثورية لو تمسك بأشكاله القديمة وبمنهجيه القديمة في العمل وفي التجميع السيامي للجواهر . وهكذا تحول حزيننا من حزب حاكم الى منظمة تعمل بوجه خاص في المجال الابدولوجي بواسطة الاقتناع .

ان هذا التطور كله يحقق انسجاماً بين العناصر التي يقوم بينها تناقض كامن ، باعتبار ان تطور العلاقات الاشتراكية يتأكد بوجه خاص في شكل تطور الديمقراطية بالرغم من ان الديمقراطية يجب ان تتبع في الواقع تطور العلاقات الاشتراكية في الانتاج . ان تميز دور الجماهير في اتخاذ القرارات ، والحركة الحرة للعلاقات والقوانين في الاقتصاد ، هما عاملا انسجام بين العمل التقدمي الواعي وبين قوة التطور الاساسية . انها يعملان الفزع بين العمل الذاتي والحركة الموضوعية مستحيلاً ، ويعززان وحدتها . وهكذا تصبح ممارسة الجماهير خلاقة بكل ما في الكلمة من معنى . وبذلك تكون قد وجهت ضربة قاسية الى النزعة العملية (الممارسة بدون نظرية) وإلى النزعة التجريبية في العمل السيامي والاجتماعي للعامل الذاتي ، تماماً كما ان الادارة الذاتية هي ضربة قاسية مسببة الى النزعة البيروقراطية التي تهددنا دوماً تحت اشكال جديدة بسبب الحالة المتخلفة التي يتوجب على الثورة ان تعمل فيها ، وكذلك بسبب ضرورة الحفاظ على الدولة كأداة للثورة . ان اشكال العمل السيامي تتلام مع تطور العلاقات الاشتراكية ، وتضمن بالتالي الحركة الحرة لجميع العلاقات الاجتماعية باتجاه الاشتراكية .

* * *

بيد ان ما سبق لا يستنفد كل تعقيد مشكلة تداخل الاشكال السياسية

والعلاقات الاجتماعية الاشتراكية وترباطها . فهناك مظهر آخر للمشكلة . ان المسيرة « المعكوسة » لتطور العلاقات بين الاقتصاد والسياسة لا تدحض البنية الموضوعات الأساسية للمادية التاريخية . وكل ما هنالك انها تؤكد النوعية الجديدة للوعي الاجتماعي . ان هذا الوعي يصبح ، في الاشتراكية ، احد العوامل الأساسية في التطور الاجتماعي . انه يسمح للانسان بأن يقفز من ملكوت الضرورة الى ملكوت الحرية ، وبأن يعمل وهو عارف بقوانين تطور المجتمع . ان الوعي لا يخترع ، ولا يخلق من تلقاء نفسه القوانين الموضوعية لتطور الاشتراكية . انما هو يعرفها ، وبهذا المعنى فإن « أفعال » المجتمع السياسية التي تشق الطريق لتطور العلاقات الانسانية لا تفعل شيئاً سوى انها « تستبق الحكم » على سير القوى الأساسية ، ممجلة بالتالي بالتحويلات الموضوعية . (وهذا بالطبع مغاير « النظرية » القائلة إن علاقات الانتاج في مشروع تملكه الدولة يجب ان تكون اشتراكية الطابع عندما تكون الدولة اشتراكية قد خلقها الحزب أثناء الثورة . ان هذه « النظرية » تمكس العلاقات ، فهي لا تعامل السياسة باعتبارها بنية فوقية ، بل « تستنتج » طابع الاقتصاد من طابع السياسة) .

ان استباق الوعي هذا للمنتجات العيانية للتطور الواقعي يسمح للوعي الاجتماعي والثوري بالتميز عن مصالح قضية الطبقة العاملة والاشتراكية تمبيراً أعمق ، وبالوقوف ، في نظام التفسير الذاتي على وجه التحديد انطلاقاً من مواقع ثورية ، موقف المعارضة تجاه الميول السلبية التي تتكون عفويّاً في اطار تطور العلاقات الجديدة وعلى اساس مختلف المصالح المؤقتة والمعارضة لبعض مجموعات العمل وبعض الأفراد . لناخذ مثلاً تفصيلياً : صراع التجامعات مختلفة داخل مشروع من المشاريع بصدد توزيع فائض الارباح : ما الحصة التي يجب ان توزع على أعضاء المجموعة ، وما الحصة التي يجب ان تضاف الى رأس مال المشروع الاجتماعي ؟ ان هذا النزاع انما هو نزاع بين الوعي وبين المصلحة المادية .

أن القانون يعترف للنتجين بحقوقهم في أن يقرروا هذه المسألة بحرية . أنه عنصر العلاقات في المشروع . بيد أن القوى السياسية الواعية والمظنة متعارض دوماً ، وهي تناضل بالأنواع والفكر ، كل توزيع لصالح المصلحة المادية المؤقتة على حساب المصالح الأساسية والبعيدة المدى لمجموعة العمل والطبقة . ولدنيا أيضاً ، من جهة أخرى ، العمل السياسي للمجتمع الذي يمارض التطور الحر للحركات الاقتصادية التي تؤدي ، على أساس الانتاج البضاعي ، إلى توزيع غير متساوٍ للنتاج الاجتماعي لصالح المناطق التي تتمتع بصناعة متطورة و انتاجية عالية ، وعلى حساب المناطق الأقل تطوراً . أن سياسة المجتمع تحقق ، بواسطة الخطة الاجتماعية ، توزيعاً للمصادر الاجتماعية يتلاءم ما أمكن مع حاجات البناء ، وتعمل بتطور المناطق المتأخرة ، لكن بصورة لا تؤثر معها سلباً على انتاج المناطق الأكثر تطوراً ولا تعرقل تطورها الذاتي .

أن الاشكال السياسية لتجميع أوسع القوى (رابطة الشيوعيين) والجماعية (الاتحاد الاشتراكي ، النقابات ، الخ ...) تحقق مظهراً محدداً من الانضباط الاجتماعي المنظم على أساس الاهداف المشتركة المقبولة بملء الإرادة ، أي على أساس الوعي الثوري الاشتراكي ، الممثل الايديولوجي للمصالح المادية وللصوات الأكثر تقدماً للطبقة العاملة ولسائر الشفيلة . ولهذا فإن معارضتها ، باسم المجتمع والمصلحة المشتركة ، لبعض الميول المعقوية التي تتكون بدءاً من المصلحة الفردية ، هي في حقل تطور العلاقات الاشتراكية ، بالرغم من أنها تمثل في غالب الاحيان تضيقاً ايديولوجياً للحرية ، تلك الحرية التي يتمتع بها المنتجون فعلياً في علاقات الانتاج فيما يخص حقهم في أن يقرروا حسب وعيهم الذاتي وحسب المستوى الذي بلغه .

- ٥ -

اخيراً ، وما دما نتكلم هنا عن التناقضات في الاشتراكية ، فلا بد أن

نفساً حتماً عن المكان الذي يحتله بين هذه التناقضات العديدة التناقض بين
تطور القوى المنتجة وبين تطور اشكال الانتاج ، ذلك التناقض الجوهرى
بالنسبة الى تطور المجتمع . فأى دور يمكنه ان يلعبه في الاشتراكية ؟

يخيل الينا ان الجواب واضح . فنحن لا نستطيع ان نتكلم عن اى
تناقض في الاشتراكية اذا ما اعتبرنا ان هناك انسجاماً تاماً يسود العلة بين
قوى الانتاج وعلاقات الانتاج ، واذا ما اعتقدنا بأن الاشتراكية قد حلت
اخيراً هذا « اللفز » . والواقع ان التناقضات التي تعرضنا لها في هذه الدراسة
تولد على اساس هذا التناقض الجوهرى وهي ليست سوى اشكال عيلية بتجلى
بها هذا التناقض في ظل الاشتراكية . ان تطور التسيير الذاتى وتطور مجتمعا
من المرحلة الادارية ، من احتكار الدولة وملكية الدولة ، نحو ملكية الشعب
وتشارك المنتجين المباشرين والتسيير الاجتماعى ، يثقلان تطوراً متناغماً للعلاقات
الاجتماعية مع قوى الانتاج المتطورة . اذن فهذا التناقض موجود ، وهو
يتجلى في الاشتراكية بصورة جديدة نوعياً ، اى ليس عن طريق تفاقم
العلاقات المسبب لنزاعات معروفة لدينا ، بل عبر تطور التسيير الذاتى الذي
يعنى حل هذا التناقض . وكذلك الحال فيما يتعلق بالزوال السلمى للطبقات
على الطريق المؤدى الى المرحلة العليا من الاشتراكية . ان الحل التاريخى لهذا
التناقض ، في شكله الاشتراكي ، سيتحقق عندما سيتحقق التشارك الشعبوي
بكل ما في الكلمة من معنى . ومن المحتمل انذاك ان يأخذ بالظهور تحت
اشكال جديدة .

« القضايا الراهنة للاشتراكية »

العددان ٤٦ و ٥٠ - ١٩٥٨

حول دور المنظمات الاجتماعية - السياسية

في نظام الديمقراطية المباشرة

ميلا نجي بوروبيتس

أحد العوامل الأساسية في نجاح حزب من الأحزاب السياسية ، ولا سيما إذا كان حزباً ثورياً ، هو قدرته على أن يفهم ويفسر ، في كل لحظة ، أين وصل التطور الاجتماعي ، وما التبدلات التي طرأت على المجتمع في حركته الموضوعية ، وبالتالي ما التغيرات التي حدثت في ميدان العلاقات السياسية وفي وعي البشر . وانطلاقاً من هذا التحليل يتوجب على الحزب أن يتفهم الماهية الحقيقية لمكانه ودوره ، ويحدد سياسته .

لقد وصل تطورا الاجتماعي الى درجة انجزت معها تغيرات هامة في المجتمع ، ونجمت عن هذه التغيرات ظاهرات جديدة في القطاعين الاقتصادي والسياسي وفي غيرها من القطاعات ، ظاهرات يجب ان تحلل حتى يستطيع المجتمع ان يتابع تطوره على الاسس الاشتراكية .

فند ان انعقد المؤتمر السادس لرابطة شيوعي يوغوسلافيا في عام ١٩٥٢ تقرر اتجاه عام جديد لتطور المجتمع باتجاه الديمقراطية الاشتراكية المباشرة . فقد وقف ذلك المؤتمر مجزم ضد جميع تظاهرات البيروقراطية (وبخاصة في الحياة الاقتصادية) وضد جميع خلفات العلاقات الرأسمالية في مختلف قطاعات الحياة الاجتماعية .

لقد انعد ذلك المؤتمر في زمن كان فيه إيقاع التصنيع في الذروة ، بينما كان حجم الانتاج ومستواه في الهوة . وكانت التنمية الاقتصادية الاساسية تتطلب مجهوداً استثنائياً من قوى البلاد الاقتصادية ، ومركزة استثنائية للطاقات ، ومركزة استثنائية لقطاع محدد من الاقتصاد هو الصناعة ، بل لعدد صغير من المشاريع الصناعية الجديدة . وبالتالي كانت القطاعات الاقتصادية الاخرى والحاجات الاجتماعية الاخرى تواجه حالة جمود بل تراجع . وكان هذا الوضع العام يتناقض موضوعياً ومباشرة مع الاتجاه نحو دقطة الحياة الاجتماعية (جعلها ديمقراطية) وبخاصة الاقتصادية ، وهو الاتجاه الذي قرره المؤتمر السادس . وبالفعل كان تطوير الديمقراطية المباشرة يتطلب توكيداً اقوى للامركزية المصادر الاقتصادية وحرية اكبر في استخدام هذه المصادر من قبل الاجهزة الجديدة المسيرة للنشاط الاقتصادي والسياسي ، مجموعات العمل والكومونات .

لقد خضنا النضال من اجل تطوير الديمقراطية الاشتراكية والاشراكية في ظرف بالغ التعقيد ومليء بالتناقضات . وقد شئت ايم المارك واصعبها في ميدان العلاقات الاقتصادية . فقد توجب انشاء نظام اقتصادي جديد يكون قاعدة الديمقراطية المباشرة الجديدة ، وخلق علاقات انتاج اشتراكية جديدة . ولقد كان نظام الدخل الشخصي حجر الزاوية في النشاط الاقتصادي الجديد .

وحق نفهم ما المقصود من هذا المقال ، فلا غنى عن تسجيل بعض ملاحظات حول النظام الاقتصادي الذي يقوم على اساس الدخل الشخصي للشفيل .

اولاً - ان الدخل الشخصي يعني تجاوز ونفي نظام الاجر . وبعبارة اخرى ، يدخل الدخل الشخصي تعديلاً جذرياً على العلاقة بين المنتج ووسائل الانتاج . ولكن اكثر دقة ولنقل : ان الدخل الشخصي يحدث تبديلاً جوهرياً

في علاقات الانتاج خلال فترة الانتقال من المجتمع الطبقي الى المجتمع اللاتبقي . ان الدخل الشخصي وعلاقات الانتاج التي تقوم عليه تضمن للمجتمع قاعدة اقتصادية هي بمثابة صورة موضوعية للعلاقات الاجتماعية ذات الماهية الاشتراكية . ونحن اذ نلاحظ هذه الملاحظة ، لا نريد ان نؤكد انه تم بذلك استبعاد كل خطر من اخطار ظهور البيروقراطية او مختلف الميول الرأسمالية . انما نريد فقط ان نشير الى التعديلات النوعية الطارئة على العضوية الاجتماعية ، تلك التعديلات التي يتقدم المجتمع على اساسها اكثر فأكثر نحو الاشتراكية ، مولداً علاقات اشتراكية متطورة وحررة اكثر فأكثر ، باعتبار ان القوى الاشتراكية الواعية تلعب دوراً سياسياً وايدولوجياً قيادياً .

ثانياً - ان نظام الدخل الشخصي الذي يقرر فيه الشغلة بأنفسهم عن طريق عملهم او عن طريق اجهزتهم المنتجة مباشرة ، المسألة الاساسية في العلاقات الاجتماعية ، اي توزيع الدخل ، يشكل احدى علاقات الانتاج الاجتماعية الاكثر ديمقراطية التي امكن للمجتمع ان يتوصل اليها حتى اليوم ، والاكثر حرية ايضاً (بالنسبة الى الشغلة بالطبع) .

ثالثاً - يشكل نظام الدخل الشخصي من حيث المبدأ القاعدة الاقتصادية التي تم على اساسها اعادة انتاج الشغل الحر . وعلى اساسها ايضاً تم اعادة انتاج المجموعة العمالية بصفتها عاملاً حراً ومستقلاً ذاتياً في حياة المجتمع الاقتصادية . وعلى اساسها اخيراً تم اعادة انتاج الكومونة بصفتها جماعة مستقلة علياً للشغلة (وكل ذلك بالطبع في اطار المبادئ والمصالح العامة للمجتمع كله) . وبعبارة اخرى ، يقدم هذا النظام للشغلة امكانية مبادعات استثنائية القوة والاتساع . لكن هذا يعني في الوقت نفسه انه نظام اقتصادي حر الى ابعد الحدود ، وقادر في الوقت نفسه على التخطيط وتنظيم الاطر العامة والعلاقات العامة التي يستطيع وينبغي للتطور الاقتصادي ، وبصورة

اعم التطور الاجتماعي ، ان يتم من خلالها (١) .

رابعا - ان حرية النظام الاقتصادي ، اي حرية تقرير العلاقات بين الشفلية على صعيد الانتاج من خلال الدخل الشخصي ، ليست بذرة العلاقات الحرة بين البشر فحسب ، بل هي ايضا بذرة عدم التساوي بينهم ، اي بين الافراد وبين مجموعاتهم وبين كوماتهم . وما دام طابع الانتاج الاجتماعي طابعا بضاعيا وما دام المبدأ الاول للتوزيع الاجتماعي هو لكل حسب عمله ، فإن المجتمع يتطور عبر تناقض معين ، باعتبار ان حرية العمل الاقتصادي هي في الوقت نفسه شرط عدم التساوي بين البشر . وإلغاء حرية العمل الاقتصادي يسمح بمحو الفروق واللامساواة ، لكنه يؤدي الى هيمنة البيروقراطية على الحياة الاقتصادية والاجتماعية ، والبيروقراطية لا تؤدي الى الجود في جميع قطاعات الحياة فحسب ، بل ايضا ، وعند التحليل الاخير ، الى اللامساواة الاقتصادية ، وبخاصة السياسية . وان واحدة من اهم مهام القوى الاشتراكية الواعية هي ايجاد المياري الحقيقي والاشكال التي تستطيع ان تمكن المجتمع من حل هذه التناقضات وتوجيه هذه الصيرورة البالغة التعميد والبالغة الاهمية بالنسبة الى تقدم المجتمع نحو الاشتراكية .

خامسا - ان اللامساواة بين البشر ، الناشئة عن علاقات الانتاج والتجلية ايضا في نظامنا الاقتصادي والاجتماعي ، تتحول ، عند درجة معينة ، الى مشكلة سياسية واجتماعية . فإذا كانت علاقات الانتاج الاجتماعية علاقات طبقية ، واذا كانت البنى الفوقية السياسية والاجتماعية بنى فوقية طبقية ،

(١) النظام الاقتصادي الرأسمالي « حر » هو الآخر بمعنى ما . لكن هذه « الحرية » تتميز بالناصر التالية : أ - انها غارس لصالح رأس المال والبورجوازية . ب - تقيتها المحتمة استغلال الطبقة العامة . ج - الوجه الآخر لهذه الحرية هو عجز المجتمع عن تنظيم تطورات الاقتصادية وسائر حركاته الاجتماعية ، وكون الازمات في هذا المجتمع ظاهرة عتمة ، وكذلك الحروب ، ولا سيما في المرحلة الاحتكاكية الامبريالية من الرأسمالية .

يكون اساس العلاقات السياسية الصراع الطبقي . وبالمقابل اذا كانت علاقات الانتاج الاجتماعية قد تجاوزت العلاقات الطبقية ، واذا كانت إعادة الانتاج الاجتماعي لا تعيد انتاج الطبقات مع المصالح الطبقة القديمة، ولا البيروقراطية كظاهرة مهيمنة ، واذا كانت تعيد ، على اساس الدخول الشخصي ، انتاج الشغيلة الأحرار ومجموعات علمهم وكوموناتهم بصفتهم خلايا الحياة الاجتماعية، فإن هذه الظواهر الاجتماعية والسياسية تكتسب طابعاً خاصاً . فهي أولاً ظاهرات جديدة قلبغي معالجتها بطرق جديدة . انها مقولات اجتماعية جديدة لم تجد بعد لا مضمونها النهائي ولا شكلها التعبيري النهائي ، وتتابع يومياً تطورها وتكاملها وتشكلها الخ . ولهذا السبب ينبغي ان نتابعها بانتباه وان نفسرها من خلال الممارسة اليومية .

لقد ناضل مجتمعنا حتى الآن لبني وينظم نظاماً اقتصادياً واجتماعياً يقوم على مبادعة الشغيلة الحرة، وعلى تحقيقهم الحر لمصالحهم الاقتصادية والاجتماعية. واليوم يولد هذا النظام الجديد . ويطرح في كل لحظة مشكلات جديدة دوماً هي بطبيعتها مشكلات سياسية .

* * *

من واجب رابطة شيوعي يوغوسلافيا ومن واجب جميع المناضلين الاشتراكيين الواعين ان يفهموا هذه التبدلات الطارئة على العلاقات الاجتماعية، وان يفهموا بدءاً من هنا العلاقات الاجتماعية الجديدة والمشكلات التي تولدها هذه العلاقات باستمرار . وتؤكد الحاجة الى هذا التفهم حين نعلم ان هذه الظاهرة الجديدة نوعياً تتجلى بمزيد من القوة يوماً بعد يوم ، وانها تتطور وتتكامل ، وانها لم تأخذ بعد مضمونها النهائي ولا أشكالاً نهائية .

ولهذا يلاحظ برنامج رابطة شيوعي يوغوسلافيا ان :

« ... العلاقات الداخلية التي تشتمل على بقايا من اللامساواة الاقتصادية

القديمة ، ومن النزعة البيروقراطية ، ومن التناقضات بين العمل الفكري والعمل اليدوي ، ونظام التوزيع بموجب مبدأ « لكل حسب عمله » الذي هو في المرحلة الراهنة ضرورة اقتصادية لكن الذي يضع بصورة محتمة بعض فئات الطبقة العاملة في وضع مادي مختلف ، ان تلك العلاقات الداخلية ونظام التوزيع هذا تخلق شروط بعض التناقضات في قلب الطبقة العاملة . وهذه التناقضات تجد تعبيرها بوجه خاص في الموقف الذي تتبناه بعض عناصر الطبقة العاملة من حل شق المشكلات الاجتماعية .

ولهذا ليس من المستحيل ، حتى في شروط الديمقراطية المباشرة ، ان تظهر اختلافات بين العامل المنظور اليه فردياً وبين جهاز تسيير المنشأة ، او بين مجموعة العمل وبين جهاز اجتماعي أعلى . بل على العكس، فهذه الاختلافات ليست ممكنة فحسب ، انما ستكون محتمة طوال فترة طويلة من التطور الاشتراكي . بيد ان طبيعتها تتمدد . فهي ليست كما في الماضي صراعاً طبقياً بين من يبيع قوة عمله وبين من يشتريها ، ولا صراعاً بين العامل وبين دولة حلت محل الرأسمالي ، لكنها ابقت على علاقات داخلية شبيهة بالعلاقات السابقة . ان الخلافات تنشب اليوم بالدرجة الاولى حين يقدر احد المجالس المالية ان حقوقه قد انتقصت نتيجة لتدبير من التدابير .

اننا لا نعتبر ان الخلافات الوليدة من هذه التناقضات تشكل في حد ذاتها خطراً على العلاقات الاشتراكية . فهي انمكاس للتناقضات المرافقة لتطور العلاقات الاقتصادية في المجتمع الاشتراكي ، ويمكن ان تسوى بفضل نظام الديمقراطية المباشرة والنشاط السيامي والايديولوجي الصابر الذي تبذله القوى الاشتراكية الواعية . بيد ان هذه العلاقات تهدد بإحداث تشوهات جدية اذا فتحت الباب لتسرب التأثيرات القريبة عن الاشتراكية ، واذا عكست نوعاً من القوضى العابرة في صفوف الطبقة العاملة . وهذا بالاصل

احد الميادين الرئيسية لعمل قوى الطبقة العاملة والاشتراكية السياسية والقيادية .

* * *

سوف نعرض الآن على سبيل المثال لا الحصر ، وبصورة موجزة ، بعض العلاقات القائمة في مجتمعنا والتي تطرح نفسها بصفة مشكلات سياسية واجتماعية جديدة .

لنأخذ أولاً مسألة التعويض داخل مجموعة للعمل . ان هذه المسألة هي في نظامنا من اختصاص الشغيلة وعلمهم المباشر . بيد ان لهذه العلاقات انعكاسات سياسية واجتماعية في حياة مجموعة العمل وفي كل الحياة الاجتماعية . وكفينا ان نذكر بالمناقشة الواسعة التي دارت في صفوف الرأي العام حول توزيع المكافآت في المنشآت او حول تخصيص جزء اكبر مما ينبغي من دخل المشاريع للأجور ، وبخاصة في المنظمات الاقتصادية التجارية . لقد كان رد فعل المجتمع عنيفاً على الشطط الذي ظهر في بعض الحالات . وبالطبع كان لا بد من اللجوء في هذه الحال الى التدخل الاجتماعي والسياسي . ولو لم تعالج هذه المشكلة بكل الجد اللازم ، ولو تركت العفوية والتلقائية ، او لو ترك التدخل يوزع بموجب منطق « اقتصادي » صرف ، لنشأت عن ذلك تناقضات خطيرة جداً في مجموعة العمل بالذات ، ولثار نتيجة لذلك رد فعل الرأي العام .

وعلى هذا ، فإن دخل اطرارات المشروع الفنية والادارية ودخل المدير من جهة ، ودخل سائر العمال من جهة ثانية ، لا يمكن ان يقرر بالاستناد الى المعايير والاعتبارات الاقتصادية وحدها . وبالفعل ، لا بد من ادخال بعض المعايير السياسية والاجتماعية على هذه العلاقات . كما لا بد ايضاً من الأخذ بعين الاعتبار الشطط والتشوهات البيروقراطية التي لا تتوفر دوماً عند أجهزة التسيير الاستعدادات لمواجهةها .

والعلاقات بين العمال المختصين والعمال غير المختصين في منشأة واحدة يمكن ان تولد ايضاً مشكلات سياسية اذا تحركت للعنوة الاقتصادية ، واذا ما 'سويت' بالاستناد الى المعايير الاقتصادية وحدها .

ومسألة العلاقات بين الريف والمدينة ، او بتعبير أدق بين الشغيلة الذين يحصلون على دخلهم من الزراعة وبين الشغيلة الذين يحصلون على هذا الدخل من نشاطات غير زراعية ، مسألة أصعب ايضاً . فنظراً الى اختلاف أنماط الانتاج ، لتناقض الى حد ما المصالح المباشرة لهؤلاء ولأولئك . وواضح انه اذا ما اهل الطابع الاجتماعي والسياسي لهذه المسألة ، وعولجت بصورة اقتصادية صرف او من زاوية المصالح المحلية والحاجات المحلية ، فإن العلاقات بين المدينة والريف يمكن ان تأخذ اتجاهاً سلبياً ، وبالتالي انعطافاً سياسياً سلبياً .

وشرط مختلف فئات السكان العاملين في النشاطات غير الزراعية، يتفاوت في بنيتها الاجتماعية من فئة الى اخرى . فبعض هذه الفئات تتلقى تعويضاً شهرياً ثابتاً . وهذه هي حال الموظفين الاداريين والضباط الخ ... وبالتسايل هناك فئات اخرى يتعلق دخلها بفتائج نشاط المشروع الذي يستخدمها . واذا ما قامت مشكلات معقدة بين هاتين الفئتين من سكان المدن ، انطرحت مشكلة سياسية واجتماعية . وهكذا دواليك .

والحالة نفسها تنطبق على العلاقات بين مجموعات العمل . فنظامنا الاقتصادي يضمن استقلالاً ذاتياً كبيراً لمجموعات العمل والمنشآت ، لكنه يزيد من هنا بالذات اللامساواة بين المنشآت ، وكذلك من الفروق في الدخل بين عمال شتى المنشآت . ومن المستحيل بالتالي تسوية هذه العلاقات استناداً الى المعايير والاعتبارات الاقتصادية وحدها . كما ان التجربة أثبتت انه لا يمكن تنظيم هذه العلاقات بطرق ادارية وقانونية . واذا سرنا في الطريق الأخير ، انزلنا

أكثر فأكثر في المنزل الإداري ، أي سرناً في الطريق الذي يفضي إلى بحث
البيروقراطية وتعزيزها من جديد .

وجميع هذه الملاحظات تنطبق أيضاً على العلاقات بين الكومونات (وبخاصة
العلاقات بين الكومونات المتطورة والكومونات المتخلفة) ، وعلى العلاقات
بين الكومونات والمحافظات ، وبين المحافظات والجمهوريات ، وبين الجمهوريات
والاتحاد .

* * *

إن جميع هذه العلاقات يمكن ويجب أن تنظم تبعاً لمعايير سياسية
 واجتماعية ، من خلال النشاط السياسي والاجتماعي لمجموعه العمل في الكومونة
(اللجنة الشعبية ، مجلس المنتخبين ، وسائر أجهزة السلطة الشعبية) وللنظمات
الاجتماعية (النقابات ، الاتحاد الاشتراكي) ورابطة الشيوعيين ، وبكلمة واحدة
من خلال الديمقراطية الاشتراكية .

ونظراً إلى أن وضع كل فئة من فئات السكان يزداد حرية عبر النظام
الاقتصادي الراهن ، فمن الممكن أن تتعمق اللامساواة في ميدان توزيع
الناتج المادي . ومن هنا أيضاً كانت إمكانية تنوع أكبر في تظاهرات وعي
الأفراد، تنوع يعكس التفاوتات الاجتماعية والموضوعية في الأساس الاقتصادي
للمجتمع . فكلما برزت فروق هامة في المداخل ، وبالتالي في وعي الأفراد،
تعمق الطابع الاجتماعي - السياسي لهذه العلاقات .

ومذ ذاك لا تعود هذه المسائل محض مسائل اقتصادية أو قانونية أو
إدارية ، بل تصبح قبل كل شيء مسائل سياسية واجتماعية . لنأخذ مسألة
الأجور على سبيل المثال . لقد كان مقدار الأجور في الماضي يتعلق في العديد
من المنشآت بالتدابير المركزية ، ولم يكن على محاسب المنشأة إلا أن ينفذ .

لكن الامور تختلف اليوم . فالأجور تتعلق بالفعل بعلاقات أعقد قليلاً : طاقة الانتاج ، طاقة فهم السوق ، المهارة في التنافس مع مشاريع فرع انتاجي واحد . وعلاوة على ذلك ، تتعلق الامور ببعض قرارات الجمعية الوطنية الاتحادية ، اي بقرارات جهاز سياسي . لكنها تتعلق ايضاً بقرارات الكومونة ، اي بالعلاقة بين المجلس العمالي والكومونة . وتتعلق الاجور اخيراً بعدد كبير من القرارات الاقتصادية والسياسية التي يتخذها التجمع العمالي نفسه والمجلس العمالي .

ولهذه الاسباب كلها ما عادت هذه المسألة وامثالها مسائل ادارية او تنظيمية ، بل مسائل سياسية قبل كل شيء وهذا معناه انه لا يمكن تسويتها بتدابير اقتصادية وقانونية - ادارية صرف ، بل يجب ان تسوى من خلال النشاط السياسي للمجتمع ، في اطار تسييره الدائري السياسي والاجتماعي ، ومن خلال مناقشة بنساءة على الصعيد السياسي يمكن ويجب ان يؤخذ فيها بعين الاعتبار المجتمع في مجموعه وحاجاته الاجتماعية المتدرجة . ومن هنا كانت اهمية ووظيفة المنظمات السياسية والاجتماعية كالنظمات النقابية والاتحاد الاشتراكي ورابطة الشيوعيين .

* * *

لقد اصطدم المجتمع البورجوازي بمشكلات مشابهة . لكنه كان يسوها ، من جهة اولى ، باستسلامه لمعوية السوق الرأسمالية الحرة لكن الفوضوية ، وبإطلاقه الحرية لعمل قانون الربح وقانون الممدل الوسطي للربح ، ويسوها من جهة ثانية من خلال صراع عنيد بين طبقتين اجتماعيتين : البروليتاريا والبورجوازية . والمجتمع البورجوازي له ايضاً قوانينه ، ودولته التي تقوم بدور خاص في حماية اسس المجتمع البورجوازي . ومع ذلك نظمت البورجوازية نفسها في حزب او عدة احزاب سياسية . ومعنى وجود هذه

الاحزاب يكن ، قبل كل شيء ، في كونها تحدد الخط والاتجاه والمعايير السياسية والايديولوجية المزمة للطبقة التي في الحكم (او لجزء من البورجوازية متمثل في حزب معين) . وانما على وجه التحديد لأن هذه الاحزاب ترمم الخط السياسي والمعايير الضرورية لحماية وجود رأس المال وحكم الطبقة البورجوازية ، فهي جميعها ، عند التحليل الاخير ، احزاب بورجوازية ، مهما امكن لبعضها ان يكون ديموقراطيا . وانما بفضل هذه الاحزاب وبفضل دورها ونشاطها يكتسب المجتمع البورجوازي سياءه النهائية ويصبح قادراً على الحياة والاستمرار .

وبما له دلالة ان هذه المشكلات تسوى ، في البنى الاجتماعية الدولية والبيروقراطية ، بإجراءات قانونية مفصلة وبغيرها من التدابير الادارية . وهذه البنى تحرم الشغيلة ، لطبيعتها بالذات ، من حق تسوية هذه المشكلات بأنفسهم ، وتنقل هذا الحق الى جهاز الدولة . والحال ان جهاز الدولة يتدخل في جميع القرارات ، ويحدد حتى أجرة كل عامل . وفي مثل هذه العلاقات ، يجب ان انكون القيادة كلية العلم ، قادرة على تسوية كل شيء على أحسن الوجوه . وأولئك الذين يحتجون لأن مصالحهم تضررت بقرار الرئيس ، توجه اليهم تهمة عدم الانضباط . وبالتالي فتوجب « إعادة تربيتهم » او اعتقالهم .

وما يميز ايضاً هذه العلاقات هو ان الحزب السياسي (الذي كان في البداية القوة الايديولوجية والسياسية المكلفة بتحديد المبادئ الأساسية التي يتوجب على الطبقة العامة بكاملها ان تناضل في اطارها وعلى اساسها لحماية النظام الاجتماعي وتطويرة) يتحول الى حزب بيروقراطي : فالكلمة الاولى تصبح لقوة الجهاز لا لقوة الأفكار والخط السياسي المتبنى من قبل الشغيلة بحرية . كما تبرز بصورة محتمة الظاهرة التالية : تداخل جهاز الحزب وجهاز الدولة وامتزاجها في جهاز سلطة أوحده . وهذه بالأصل إحدى السمات الاساسية المميزة للأنظمة البيروقراطية والدولية .

أما في النظام الاجتماعي اليوغوسلافي ، فإن المشكلات التي من هذا النوع تسوى من قبل المنتجين المباشرين ، من قبل الشغيلة ، من خلال علمهم المباشر ، على جميع مستويات التنظيم الاجتماعي وفي جميع قطاعات الحياة الاجتماعية . انه عمل واع يقوم به المنتجون المباشرون الأحرار ، من خلال الأجهزة التي يلتخبونها بحرية . والحال ان هذا العمل يجب ان يعتبر عملاً سياسياً ، لأن المشكلات تصبح من تلقاء نفسها مشكلات سياسية بعد ان كانت الى عهد قريب مشكلات ادارية .

* * *

قد يبدو من المستغرب ، لكن للوهلة الاولى فقط ، ان نلاحظ ان مرحلة متابعة وتعميق التحويل الاشتراكي قد اثارت عدداً من المشكلات التي تتطرح الآن تحت مظهرها السياسي ايضاً . والواقع ان هذا ليس عيباً في نظام التسيير الذاتي . فنحن بتحريرنا المبادهة الاجتماعية على اساس الملكية الاجتماعية لوسائل الانتاج ، قد حررنا المجتمع من الأطر الضيقة للتسيير الاداري المركزي الذي كانت يخفي المشكلات السياسية ويبسط الحياة الاجتماعية حارماً إيها من الاندفاعة الديناميكية القادرة على معانقة جميع مظاهرها . وبإقامة مجتمعنا على اسس جديدة (وبخاصة فيما يتعلق بعلاقات الانتاج) ، مزقنا ذلك القناع الاداري الذي كان يخفي ويخفق التناقضات والمشكلات ، بدلاً من ان يحلها بالتدريج وبالاتساج مع التطور الاشتراكي ومنظوراته . وعلاوة على ذلك لا يمكن حل هذه المشكلات ، على اساس العلاقات الجديدة ، بمعايير ادارية وقانونية حتى لو أريد ذلك . ولهذا فإن جميع الذين يحاولون ، في مجتمعنا الراهن ، ان يحلوا هذه المشكلات بمناهج ادارية وبيروقراطية ، يظهرون بظهر السفهاء الذين تجاوزهم التطور . لكن هؤلاء الأشخاص انفسهم سيظهرون في نظام بيروقراطي مناضلين واعين ، دقيقين ، قديرين .

واكثر من ذلك : ان المعايير الادارية والقانونية التي سيتوجب على مجتمعا ان يلجأ الى استخدامها طالما ان هناك انتاجاً بضاعياً ونظام تعويض قائماً على مبدأ « لكل حسب عمله » ، تكنسب هي نفسها طابعاً جديداً ، طابعاً اشتراكياً . فهذه المعايير تهدف اكثر فأكثر الى توجيه النشاط الاجتماعي للأفراد والأجهزة التسيير الذاتي . كما انها تحدد النسب الاقتصادية العامة التي يمكن للمجتمع ان يتطور في اطارها على الصعيد الاقتصادي ، وتحدد ايضاً المعايير الاجتماعية والقانونية العامة التي هي بمثابة توصية للأجهزة المستقلة بنفسها . اما فيما يتعلق بالتسوية اليومية والعبية للشكالات الاجتماعية ، فإن مركز الثقل ينتقل الى اجهزة التسيير الذاتي ، الى مجموعة العمل والكومونة ، والى سائر الخلايا المستقلة ذاتياً لتشارك المواطنين . ومن هنا كانت كثافة الحياة السياسية في خلايا المجتمع الاساسية . ومن هنا ايضاً كانت ضرورة وجود منظمات تكون بمثابة تنظيم سياسي واجتماعي ذاتي للعمال .

ومن هذه الزاوية نستطيع ان نفهم دور ومكان النقابات ، والاتحاد الاشتراكي للشعب العامل ، وغيرها من المنظمات الاجتماعية والسياسية ، وفي مقدمتها رابطة الشيوعيين التي هي المنظمة السياسية والايديولوجية والقيادية .

* * *

ان حياتنا الاجتماعية كما لاحظنا تتطلب وجود منظمات سياسية واجتماعية ، وتحتم استخلاص المعنى السيامي للشكالات الاجتماعية وتسويتها داخل المنظمات السياسية . وأنشد تطرح مسألة المستوى ، أي مسألة معرفة ما المشكلات التي هي من اختصاص الاجهزة الدنيا وما المشكلات التي من اختصاص الاجهزة العليا لمختلف المنظمات السياسية والاجتماعية .

ان علاقاتنا الاجتماعية قائمة بصورة تنبجس معها معظم المشكلات السياسية والاجتماعية من خلايا المجتمع الاساسية ، اي من مجموعة العمل ومن الكومونة .

وهذه المشكلات انما يجب ويمكن ان تسوى على مستوى القاعدة قبل كل شيء . وهذه هي الماهية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية لديمقراطيتنا المباشرة . والنظام الاقتصادي والاجتماعي القائم على الدخول الشخصي للشغل يتطلب ذلك بصورة محتمة وموضوعية . ولهذا فلا مفر ، نظراً الى طبيعة نظامنا الاجتماعي بالذات ، من ان تسوى المشكلات السياسية هي ايضاً في اطار الاجهزة السياسية للكمونة ، وذلك بصورة متعاضدة باستمرار ، في حين ان عدد المشكلات التي يمكن ويجب ان تحل في اطار الاجهزة السياسية والاجتماعية المركزية يتناقص ويستمر في التناقص .

وبتعبير آخر ، ان حق اتخاذ القرارات المتعلقة بالحياة السياسية للشغيلة وتوجيه هذه الحياة ينتقل بصورة متعاضدة باستمرار الى الاجهزة السياسية الدنيا ، وذلك بالتناسب مع تطور الديمقراطية المباشرة ولا مركزية الوظائف الاقتصادية وغير الاقتصادية ونقل مسؤولية القرارات الى اجهزة المجتمع الدنيا . وهذه ظاهرة تشكل ، عند التحليل الاخير ، جزءاً لا يتجزأ من الصيرورة التي نسميها تطور الديمقراطية المباشرة او تطور التسيير الذاتي للشغيلة ، او تطور « ثلاثي الدولة » اذا اردنا ان نستخدم تعبيراً نظرياً ومجرداً . ان تبدل طبيعة علاقاتنا الاجتماعية لا يتوافق بتبدل في مضمون المشكلات السياسية والاجتماعية فحسب ، بل يتوافق ايضاً بتغير في المسؤوليات وفي دور ومكان مختلف المنظمات السياسية والاجتماعية . وهدف كل هذه التغييرات هو تحويل هذه الاجهزة الى اجهزة ديمقراطية ولا مركزية . والعمل على نقل حق اتخاذ القرارات بصدد المسائل السياسية والاجتماعية الى الاجهزة الاساسية والمباشرة للشغيلة .

* * *

ان تطورنا يتقدم في اتجاه معاكس للاتجاه الذي يسير فيه عدد من بلدان الشرق والغرب على حد سواء .

ففي بلدان الشرق الاوروبي ترى ان النظام المهيمن هو نظام اداري للتسيير الاقتصادي وبنية اجتماعية توجه فيها الحياة كلها من نقطة مركزية . وفي مثل هذه البنية الاجتماعية تسوى المسائل الاجتماعية (بقدر ما يمكن ان تقلدى في اهاب مسائل سياسية) في المركز وبدءاً من المركز قبل كل شيء . والواقع ان المسائل السياسية تقلدى ، في مثل هذه البنية الاجتماعية ، كمسائل ادارية وتسوى على هذا الاساس . ولا وجود في مثل هذا المجتمع إلا لعلاقات تبعية ، وانزاعات تولد عندما لا ينفذ القسم التابع من المجتمع ما قرره الرؤساء على اساس التسلسل الهرمي . والنتائج المحتملة لمثل هذا الوضع سيطرة المركزية والبيروقراطية بصورة متعاطفة باستمرار في ميدان نشاط الشغلة السيامي والاجتماعي وفي سائر القطاعات .

وتقلدى المشكلات السياسية والاجتماعية وتسوى في انظمة رأسمالية الدولة التي تجدها في البلدان الغربية بصورة مفارقة لما يجري عندها . ففي تلك الانظمة ايضاً تتوطد بنية اجتماعية قائمة على مركزية النشاط الاقتصادي وعلى تعزيز الوظيفة الاقتصادية والاجتماعية لجهاز الدولة المركزي . ومن هنا تأخذ مشكلات المجتمع السياسية شكلاً مركزياً وتقلدى كمشكلات تهتم بها الاجهزة المركزية للحزب السياسية . اذن فمن طبيعة منطق التطور في الغرب ، وعلى اساس الازمة العامة للرأسمالية ، أن يتقدم المجتمع اكثر فأكثر نحو رأسمالية الدولة ، اي نحو تعزيز وظيفة اجهزة الدولة المركزية ووظيفة الفئات القيادية من بيروقراطية الاحزاب السياسية .

وبناء على التعديلات الجذرية التي ادخلناها على علاقات الانتاج وبتطويرنا نظام التسيير الذاتي لوسائل الانتاج الاجتماعية ، خلقنا قاعدة مفارقة واعطينا اتجاهاً مفارقاً للحياة ولتطور المجتمع ، او بتعبير ادق لإعادة انتاجه . ان حياة المجتمع الاقتصادية تنتج على نطاق متعاطف باستمرار وعلى اساس مترسخ ومتوطد باستمرار ، انساناً متعاطف الحرية باستمرار ، بوجه الشؤون الاجتماعية

والسياسية ، ويعطي حياته ، بصورة مباشرة أكثر فأكثر ، مضموناً
اشتراكياً . ان النشاط الاقتصادي ينتج من جديد ، على نطاق متسع باستمرار
لا رأس المال والرأسمالية ، ولا البيروقراطية والنزعة البيروقراطية ، بل
المجالس العمالية والكومونات . كما اننا نشهد ، بالتوازي مع ذلك ، ولادة
علاقات سياسية واجتماعية حرة أكثر فأكثر بين البشر سواء في حياة الشغل
المباشرة ام في المجلس العمالي ام في الكومونة . وهكذا تنطرح من جديد
ضرورة النظر الى هذه المشكلات من مظاهرها الاقتصادية والثقافية
والاجتماعية والسياسية ، وضرورة حلها في المنظمات التي تضم الشغيلة مباشرة
والتي يلتجئون ويحيون فيها ، وقبل كل شيء في منظماتهم السياسية والاجتماعية .
ومن هنا فإن المجتمع حين يعيد انتاج نفسه ، يعيد ايضاً انتاج مبادئة
الشغل وحاجاته العامة على نطاق أوسع . وعلى هذا فإن المهم بالنسبة الى
المنظمات السياسية والاجتماعية الاساسية ليس تطبيق قرارات وتدابير اتخذتها
الاجهزة العليا ، ولا العناية لهذه القرارات والتدابير . ان المهمة الرئيسية
والصعبة لهذه الاجهزة هي ان تتخذ بنفسها القرارات بصدد مشكلات
سياسية باللغة التعميد وبالفه الدقيقة وان تجد بنفسها اشكال ومناهج تطبيق
قراراتها . وغني عن القول أن عليها ان تتقيد بالمبادئ العامة وبالخطوط
الموجبة التي ترممها الاجهزة والمنظمات العليا .

* * *

على صعيد « ازالة البيروقراطية » وتطوير الديمقراطية المباشرة ، بلغنا
الحد الذي يصبح في وسع المجتمع معه ان يطور ، بصورة محتمة اصلاً ،
علاقات ديمقراطية وحررة أكثر فأكثر تتضاءل امكانية تنظيمها بتدابير ادارية
وتنظيمية لا غير . والمهم في هذا الوضع الجديد بالنسبة الى تقدم المجتمع نحو
الاشتراكية بوجه خاص ، ان نعرف كيف نوجه التطورات والحركات
والظواهر السياسية والاجتماعية التي ستغني الحياة الاجتماعية أكثر فأكثر

دوماً . وبعبارة اخرى ، ان الشيء الذي تتعاطى اهميته باستمرار بالنسبة الى توجيه الحياة الاجتماعية هو ان نعرف كيف نقيم الطبيعة السياسية والاجتماعية لمختلف المظاهر التي ستتجلى في الحياة ، وان نعرف كيف نعطي ، على اساس هذا التقييم ، اجوبة للأسئلة ، وان نحدد التدابير الضرورية . وهذه التدابير هي هنا تدابير سياسية قبل كل شيء . وعلى المنظمات السياسية والاجتماعية على مختلف المستويات ان تؤدي هذه المهمة وتلعب هذا الدور .

وبالطبع هذا لا يعني ان علينا ان نمتنع عن النضال ضد المظاهر المباشرة للزعة البيروقراطية او للزعة الفوضوية البورجوازية الصغيرة . لكن هذا النضال المباشر لن يكون ناجحاً الا اذا نمجنا في ان نوجه كما ينبغي الاحداث والتطورات السياسية والاجتماعية .

والعمل السياسي والاجتماعي يجب ان تكون مهمته وغايته إنشاء المعايير والمقاييس السياسية والاجتماعية التي سينتطور على اساسها نشاط المناضلين من اجل الاشتراكية وجميع الشغلة على حد سواء . وهدف هذا النشاط يجب ان يكون ايضاً إنشاء المعايير السياسية - والاخلاقية التي سينتطور على اساسها نشاط كل شغل . والمعايير العامة والقوانين التي تنص عليها خططنا السنوية وخططنا البعيدة المدى على سبيل المثال ليست كافية للنشاط الاقتصادي . إذ لا بد في النشاط الاقتصادي المعيني من إنشاء معايير خاصة لمعرفة ما هو ممكن وما هو غير ممكن ، وما هو مسموح وما هو غير مسموح ، على مستوى المجلس العمالي والكمونة والحفاظة والجمهورية الشعبية واتحاد الجمهوريات . وهذه القاعدة تنطبق على جميع المجالات . وبقدر ما سنفجع ، بفضل نشاط المنظمات السياسية والاجتماعية ، في وضع معايير وقواعد السلوك التخصيصية لكل مجال من مجالات الحياة الاجتماعية ، ستمكن من متابعة إزالة الطابع البيروقراطي عن العلاقات الاجتماعية . وكلما ازلنا الطابع البيروقراطي عن العلاقات الاجتماعية وحولناها الى علاقات ديمقراطية ، سواء أعلى الصعيد

الاقتصادي ام في سائر قطاعات الحياة الاجتماعية ، انطرحت ضرورة انشاء المعايير والخطوط السياسية والاجتماعية التي سيتطور على اساسها نشاط كل شغل ، ضمن اطار المنظمات السياسية والاجتماعية وبفضل نشاطها .

وهذا كله يتطلب من المتاضلين الواعين من اجل الاشتراكية ان يعالجوا المشكلات من زاوية سياسية قبل كل شيء .

ان علينا ان نتغلب على بعض مظاهر عدم الاهتمام بالسياسة ، تلك المظاهر الناجمة عن نشاطنا وعن تطورنا بالشكل الذي نأه حق الآن . وبالفعل ، لقد تركز هذا النشاط حتى الآن على عمل اداري وتنظيمي في الاقتصاد ، وفي الخدمات العامة ، وفي عمل المنظمات النقابية والحزبية الخ . وكانت النتيجة تكوين العديد من القادة الاقتصاديين القادرين والمهنيين ، والعديد من المنظمين والاداريين المتمرسين في اجهزة الدولة ، والعديد من المنظمين المتمرسين في الحزب والنقابات الخ . لكن كان من نتيجة هذا ايضاً ظهور نوع من الاهتمام بالمهنة وحدها ، او بتعبير ادق ظهور نوع من عدم الاهتمام بالسياسة . ولقد كان كل شيء يجري كما لو ان توجيه القضايا السياسية والاجتماعية هو من اختصاص هيئة اخرى ، من اختصاص اشخاص مختصين في هذه المواضيع .

ان تطورنا يتطلب ان نتجاوز هذه المرحلة . وما من ريب في ان الافراد او المنظمات الذين سيتخلفون في هذا الميدان ، سيقعون متخلفين طوال تطوهم .

« القضايا الراهنة للاشتراكية »

آذار ١٩٥٩

أنسنة العمل والتسيير الذاتي العمالي

رُوري سوبيك

اتهامات كثيرة توجه الى نظام التسيير الذاتي العمالي ، منها انه « يضعف دكتاتورية البروليتاريا » وانه « يقوم على مبدأ البرودونية » وانه « يسيء تقدير دور الطليعة العمالية في بناء الاشتراكية » وانه « يخضع الاقتصاد من جديد لقانون العرض والطلب » و « للمزاحمة البورجوازية » ويولد « ميولا محلية افنية مناهضة لوحدة الاقتصاد الاشتراكي » ، وانه بكلمة واحدة « تحريف للمذهب الماركسي - اللينيني » . ونستطيع ان نجد خلاصة لهذه الاتهامات في مقال أ. روميانتسيف : « الواقع الاشتراكي ونظريات الرفيق كلردلي^(١) » .

ان مقال روميانتسيف لا يزيد معرفتنا بالواقع الاشتراكي قيد أنملة . وانها لمعجزة بالاصل ان يكون قادراً على زيادة معرفتنا نظراً الى ان العلوم الاجتماعية الاساسية ، كعلم الاجتماع التجريبي وعلم النفس الاجتماعي والانطروبولوجيا الثقافية ، ما تزال مجهولة في الاتحاد السوفياتي . والحق ان مآخذ روميانتسيف على التسيير الذاتي تتلخص في مأخذين : فهو يزعم اولاً ان التسيير الذاتي يضعف دكتاتورية البروليتاريا ، وانه يماكس ثانياً تخطيط اقتصاد اشتراكي موحد .

(١) مقال نشر في مجلة « كومونست » السوفياتية عام ١٩٥٦ .

ونحن لن نتطرق هنا الى المظهر السيامي للتسيير الذاتي العالمي باعتباره عامل دقطة اشتراكية للمجتمع . انما سنتكلم على الاخص عن اهميته فيما يتعلق بأنسنة وضع العامل في الانتاج وعلاقات الانتاج ، وبالرغم من ان هذا المظهر لا ينفصل عن المظهر الأول . ذلك انه كما ان الميول البيروقراطية والدولية^(١) في تسيير الاقتصاد هي بمثابة عقبة في وجه حقوق الانسان الاجتماعية ، كذلك فان التسيير الذاتي العالمي يعني دقطة العلاقات الاجتماعية . ان روميانتسيف يعتبر ان تسيير الاقتصاد هو من اختصاص « الدولة البروليتارية » وحدها . ويقول : « ان توجيه الاقتصاد بدلالة الحاجات الموضوعية لتطور حياة المجتمع المادية ، لا يمكن ان يتم الا باسم الطبقة العاملة ويتفويض منها وبواسطة الدولة البروليتارية » . والدولة تقوم من حيث المبدأ على مركزية جميع الوظائف الاجتماعية . فمن المفهوم اذن ان يلج الرأي المعاكس للرأي المذكور على لامركزية هذه الوظائف الى حد ما ، وعلى توطيد القاعدة الاجتماعية تحت شكل محالس عمالية وكومونات ، وعلى زيادة دور المواطنين بهدف تحرير القوى الاشتراكية داخل المجتمع .

لقد سبق لماركس في مؤلفات شبابه ان اكد ان احدي مميزات « الحباد البيروقراطي » هي الا يرى في العلاقات الاجتماعية « الانسان العيني » ، انما « الانسان المجرد » فقط ، الا يرى الانسان بصفاته الفردية ومصالحه الفردية ، انما فقط الانسان بمصالحه « العامة » الشكلية و « وعيه العام » . ومن عادة البيروقراطيين ان يحددوا العلاقات الاجتماعية من زاوية « المصالح العامة » او من زاوية « مصالح الدولة » وحدها ، متعامين كل التعمامي عن « المصالح الفردية » والمواقف البشرية الواقعية . وقد بين ماركس ان مثل هذه العقيلة

(١) من الدولة لا من الدول كما هو شائع .

تفصل « الرأس » عن « الجسم » ، وتسلسل الدولة عن الجماهير ، وان دياكتيك التنظيم الاجتماعي يجب ان يسير باتجاه تقارب دياكتيكي بين المصالح العامة والمصالح الفردية ، اي باتجاه تحرير العوامل الاجتماعية والعوامل الفردية في حياة المجتمع السياسية ، ولا سيما في حياته الاقتصادية .

ولهذا يتوجب علينا في كل مرة نصادف فيها مفاهيم بيروقراطية - دولية نحب ان نستخدم تعبير وحجة « المصلحة العامة » (سواء أقسرت هذه المصلحة تفسيراً اشتراكياً أم رأسمالياً) ، يتوجب علينا كاركسين ان نلفت الانتباه الى لحظتين اساسيتين من الديوقراطية الاشتراكية :

أ - الصلة الوثيقة بين الوعي الاجتماعي وبين العلاقات الاجتماعية العينية ، المباشرة ، التي تمتد من العلاقات الفردية الى العلاقات الاكثر عمومية ، عملاً بقول ماركس : « علينا ان نحذر قبل كل شيء من ان يتوطد المجتمع من جديد كتجريد ازاء الفرد » . وهذا التجريد هو كل « مصلحة عامة » لا يستطيع العامل ان يتحقق في الممارسة الاجتماعية من انها مصلحته الخاصة ايضاً .

ب - الصلة الوثيقة بين وعي العامل ومسؤوليته وبين دوره الواقعي في عملية الانتاج .

أنسنة العمل : مهمة مباشرة للثورة الاشتراكية

لن تكون الطبقة العاملة عامل التحرير العام للانسان ، اذا لم تحرر ، في الوقت الذي تقضي فيه على التناحرات الطبقية والاستغلال ، من بعض اشكال « عبودية العمل » ، ومن خضوعه لتقسيم العمل ولعلاقات الانتاج . ولهذا حدد ماركس في « نقد برنامج الفوت » هدف المجتمع الشيوعي بما يلي : « في

المرحلة العليا من المجتمع الشيوعي ، حين سيختفي خضوع الفرد العبودي لتقسيم العمل ويختفي معه التناقض بين العمل الفكري والعمل اليدوي ، وحين سيصبح العمل لا وسيلة للحياة فحسب ، بل اول اول حاجة من حاجات الوجود ، وحين ستزداد قوى الانتاج نتيجة تطور الفرد في جميع الاتجاهات ، وحين ستندفق جميع ينابيع الثروة الجماعية بغزارة ، آنذاك فقط سيتم تجاوز الاقن الضيق للحقوق البورجوازية وسيستطيع المجتمع ان يكتب على رايته : من كل حسب طاقاته ، ولكل حسب حاجاته .

وبالرغم من ان ماركس يضع إلغاء تقسيم العمل بين فكري ويدي في المرحلة العليا من المجتمع الشيوعي (كان سيقبل اليوم بلا شك امام التطور العظيم لقوى الانتاج بأن يضع هذه الامكانية في مراحل تاريخية اقرب زمنياً) ، إلا أن ما له دلالة هو ملاحظته التي اكدتها الابحاث البيكولوجية الحديثة والتي تنص على ان تطور الفرد المتكامل يساعد على تطور قوى الانتاج . ذلك انه بالرغم من ان تقسيم العمل ، وبالتالي الاختصاص ، شرط لازم لتطور القوى المنتجة ، إلا انه قد لوحظ ان انتاجية العامل تنخفض حين يتجاوز هذا التقسيم حدوداً معينة . وهذا ينطبق على العمل الفكري والعمل اليدوي على حد سواء . ان التخصص المبالغ فيه يضعف طاقة الانسان الانتاجية .

بيد ان المشكلة ليست مشكلة مستقبل بعيد . فهي مطروحة من الآن . وقد عاد اليها ماركس في « رأس المال » حين قال : « انها مسألة حياة أو موت مسألة استبدال الفرد المجرأ بالفرد الكامل التطور الذي لن تكون النشاطات الاجتماعية بالنسبة اليه سوى اشكال متتابعة من نشاطه الخاص » . ان ماركس يؤكد انه يستحيل على الانسان ان يصبح انساناً متكاملًا اذا ما ظل ينجز شكلاً واحداً من اشكال العمل ، ولا سيما في الصناعة . ان نشاط الانسان يجب ألا يقتصر على البرد ، بل يجب ان يمتد الى جميع اعمال الورشة ، الى نشاط ادارة المصنع ، الى النشاط النقابي ، الى الرابطة الثقافية ،

والى النادي الرياضي ، علاوة على مختلف المنظمات السياسية . ولا حاجة بنا الى الاشارة الى ان هذه مهام مباشرة تطرح على الطبقة العاملة ، وعليها ان تحلها في ظل الرأسمالية كما في ظل الاشتراكية ، حيثما أتاحت لها الامكانيات ، آخذة بعين الاعتبار الشروط العامة للتطور الاقتصادي ، اي القوى المادية التي تملكها في اللحظة التاريخية المحددة .

ان أنسنة العمل ليست مهمة مرحلة محددة من مراحل البناء الاشتراكي للمجتمع . وهذه الأنسنة لا تكن في توفير شروط عمل مادية موضوعية مناسبة للعامل فحسب ، بل تكن ايضاً ، وعلى الاخص ، في تحقيق الشروط الذاتية ، اي علاقات تكون اكثر انسانية وتعزز يومياً ومباشرة وعي العمال الاشتراكي . وليست المسألة مسألة مذهب انساني ووعي اشتراكي فحسب ، بل هي ايضاً مسألة تتعلق بالقوى المنتجة للمجتمع الاشتراكي . واذا كان النظريون البورجوازيون الذين سلتفقد من خبرتهم في هذه الدراسة غير واعين دوماً لدور العلاقات الاشتراكية ، إلا انهم يدركون تمام الادراك اهمية المساهمة المباشرة للعمال في الانتاج . وقد اصبحت هذه المشكلة بالغة الحدة في الانتاج الصناعي الكبير المتسلسل ، فأصبحت بالتالي مشكلة المجالس العمالية ، ويوجه عام مشكلة التسيير الذاتي ، من زاوية انتاجية العمل ، مشكلة ملحة في البلدان الاشتراكية التي حقق فيها الانتاج الصناعي المتسلسل تطوراً .

نتائج تقسيم العمل

في الانتاج الصناعي الحديث

منذ بداية الثورة الصناعية حتى يومنا هذا ، تطور وضع الانسان في الانتاج باتجاه تقسيم للعمل متزايد باستمرار ، وتخصص متعاظم باستمرار ، وتجزئة للعمل متنامية باستمرار . وأحد شكل من اشكال تقسيم العمل هذا

هو الانتاج « الجزء » .

ان الانتاج الجزأ يعني من الزاوية التكنولوجية تبسيطاً لمجرى العمليات، وإيقاعاً موحداً لعدد كبير من المنتجين ، وتوزيعاً صارماً لحركات العمل ورقابة مشددة عليها .

ومن الزاوية البسيكولوجية يعني العمل الجزأ « العمل الذي يتكرر ، الذي يربط العامل بجزء محدد بدقة من الانتاج الشامل ، والذي يضطر العامل الى ان يتقيد بإيقاعه ، وهو إيقاع جماعي . انه عمل يساهم فيه العامل بصفته عضواً في فريق » (انظر ج . فريدمان) .

ان لدينا كما نرى اربع لحظات اساسية : العمل المكرر ، العمل الجزئي ، الإيقاع القسري والإيقاع الجماعي . فما النتائج البسيكولوجية لمثل هذا العمل ؟ اذا كان الانسان يصبو بطبيعته الى التنوع والحرية الفردية ، فليس من الصعب ان نجد الجواب .

ففيما يتعلق بالعمل المتكرر ، العمل الرتيب ، العمل الجزئي ، اثبتت ابحاث بسيكولوجية شتى ان العمل الجزأ يضر جسيماً ونفسياً بالعديد من العمال، لأنه يتطلب تحريك عدد محدد من العضلات ونشاطاً موحداً مكرراً . كما بين البسيكولوجي الصناعي السويسري ، ل . والتر ، انه اذا كان الإيقاع القسري يناقض الإيقاع الطبيعي الفطري في الانسان ، فإن العامل ينهك نفسياً وجسماً بسرعة اكبر بكثير ، ويصاب بمصائب مبكرة ، وتزداد عنده نسبة حوادث العمل .

واذا كان العمال يسمون في البداية الى تجنب العمل الجزأ ، فهذا دليل على انه يناقض الطبيعة الانسانية . لكننا نلاحظ بعد مرور مدة الزمن ان العمال يهدأ روعهم ، وانهم يبقون في نفس المكان خمس بل عشر سنوات . لماذا ؟

أن العمل المجزأ يحدد الانسان من « رغبة المجازفة » ، ومن القدرة على البحث عن وظيفة اخرى او على تعلم اشياء جديدة خارج نطاق زمن العمل . ويخيل لنا ان هذا العمل الاشخصي يضمف المبادهة ، وينم الانسان ويبلده .

يقول هـ . فورد في سيرته الذاتية : « إن معظم العمال يبحثون عن عمل لا يتطلب جهداً عضلياً كبيراً . لكنهم يبحثون قبل كل شيء عن عمل لا يرغبهم على التفكير » . ان مقاومة العمال الأولية تثبت ان هذه الملاحظة خاطئة ، لكن من الصحيح مع الأسف ان العمال يفقدون ، تحت تأثير العمل المجزأ والرتيب ، حسن المبادهة والقدرة الخلاقة ازاء العمل . وهذه النتائج لا تعود الى العمل المجزأ وحده ، بل بصورة عامة الى كل تقسم للعمل مقالى فيه . ولهذا فإن ملاحظة درايري القائلة ان العمل الذي « يفصل الفكر عن التنفيذ » يتناسب وحالة من الحضارة لا ينتمي فيها البشر الى نمط فكري طموح » هي اتهام موجه ضد الحضارة الصناعية الحديثة . والاتجاهات التكنولوجية والبيروقراطية التي تريد ان تعهد بعمام التخطيط الاقتصادي الى حلقة ضيقة من « الأدمغة المتفوقة » مستبعدة جماهير المنتجين الواسعة ، تشجع تبليد العمال النفسي و « قتل الفكر » فيهم . وهل ثمة داعر بعد هذا لندهش من أن الجماهير العمالية في البلدان الرأسمالية تلجأ الى الوسائل الفظة لتذهب عن نفسها السأم ، وتبحث عن النسيان في الكحول وفي الاخلاق الجنسية الفظة ، او في احلام اليقظة الصوفية والدينية ؟

ما السبيل الى تجنب

نتائج العمل الرتيب والمجزأ ؟

لقد درس علماء النفس الوسائل التي تجعل العمل المجزأ محتملاً ، والتي توفر المتعة ضد آثاره الضارة على العضوية والفكر الانسانيين . وهذه هي

خلاصة أبحاثهم :

١- يجب توفير شروط عمل لطيفة ومحبة على قدر الامكان (الاثارة ، التهوية ، الألوان ، تنظيم وقفة العامل الخ ...)

٢- تطبيق نظام تبديل مراكز العمل بحيث ينتقل العامل خلال يوم واحد من عمل جزئي الى آخر . وبهذه الطريقة يصبح العمل أبعد على الاهتمام ، وتتضائل امكانية الملل ، ويتاح للفكر مجال اكبر للعمل .

٣- استبعاد الاعمال التي تتطلب قوياً كبيراً وإيجاد ايقاع للعمل يتلاءم وصفات العامل النفسية والفيزيولوجية .

٤- توفير يد عاملة احتياطية لتحل محل العامل في كل مرة يريد فيها ان يترك العمل الجزأ حتى لا يشعر شعور من يعمل في الاشغال الشاقة الاجبارية .

٥- يجب ان يصبح العمل الجزأ اوتوماتيكياً وسهلاً كما هو عمل الفزل بالنسبة الى النساء اللواتي يثرثن ويفكرن بشيء آخر وهن يغزلن . وعلى هذا ، ينبغي ألا يتطلب العمل الجزأ رقابة على الحركات ، وتركيزاً للفكر على نشاط محدد . بل يجب ان يكون العامل حراً بما فيه الكفاية فكرياً حتى يستطيع في آن واحد ان يقتنع بمر الانتاج ، ويتشاهد مع رفاقه ، ويفكر بشيء آخر .

٦- يرى روبر ان مركز العمل يجب ان يسمح للعامل بأن يرى بعينه مجمل عملية الانتاج ، وهذا يعني ان الورشات يجب ان تبنى بطريقة يستطيع معها العامل ان يرى بنظرة واحدة كل مكان العمل ، وان يساهم في عمل رفاقه ، وان يشعر بأن جهده وجهودهم مشتركة . وحاجته الى الخلق ، التي لا يستطيع العمل الجزأ ان يلبسها ، ستجد تلبستها في رؤية الجهد المشترك .

٧ - يجب الا يكون العامل معزولاً في مركز عمله ، بل يجب ان يكون على تماس مع سائر العمال ، او ان يشعر بحضور الوسط الاجتماعي عن طريق الراديو او الموسيقى الخ... ان مردود العمل يتعلق ايضاً بالعلاقات الاجتماعية الطيبة بين العمال وبالجو الاجتماعي الذي يسود العمل .

الوعي المهني والمجموعة العالية

كان مصدر « فرح العمل » لدى العامل اليدوي او الصانع حريتها في تصور النتائج ، وتحقيق هذا التصور ، وبالتالي مسؤوليتها الشخصية فيما يتعلق بالنجاح او الاخفاق . وكان مثل ذلك العمل يتطلب بالضرورة وعي الهدف والمبادأة والالتزام ، وبكلمة واحدة اللذة المبذوة . لكن هذا كله تبخر مع العمل المجزأ في شروط الانتاج الرأسمالي او البيروقراطي المتسلسل هرمياً . ولهذا يتوجب على العامل الحديث ، كما يشعر باللذة اثناء عمله ، ان يبحث عن تعويض عن المرات الشخصية البائدة ، وان يبحث عنه على صعيد اوسع ، الصعيد الجماعي . اذن فمن الضروري ان يرتفع العامل الى مستوى من الوعي الجماعي يسمح له بالمساهمة ايجابياً في تسيير الانتاج . وهذه المساهمة هي في الشروط الراهنة الوسيلة الوحيدة للفوز من جديد بما خسره ، اقصد وعيه بأنه ذات ، بأنه صاحب جهد خلاق . وبعبارة اخرى ، من الضروري ان تخلق الصناعة الحديثة علاقات انتاج في المصنع تسمح للعامل بأن يصبح واعياً كل الوعي لمساهمته الايجابية في حياة مجموعة العمل .

ومن المفيد ان نلاحظ ان بعض علماء النفس ، ولا سيما ممثلي مدرسة شيكاغو ، وارنر ، غاودنر ، بارنر ، وايت ، يرون ان احدى النتائج السلبية لتصنيع في الشروط الرأسمالية هي فقدان الاحساس بالمساهمة في عمل مشترك . وليست « الروابط العاطفية » التي كانت سائدة في « الايام القديمة السعيدة »

بين ارباب العمل ومساعدتهم هي وحدها التي تبخرت ، بل تبخر ايضا الشعور بالمسؤولية فيما يتعلق بكيفية الانتاج ونوعيته ، ذلك الشعور الذي كان ما يزال موجوداً في الورشات الصغيرة ايام المصانع البدائية . ان العامل يشعر اليوم اكثر من الماضي بأنه عضو غفل ، لا شخصي ، في الهيئة المنتجة ، وبأنه لم يعد يتحمل اي مسؤولية في العمل الذي يؤديه ، نظراً الى انه جرد من كل مبادئة في تخطيط العمل وتنظيمه ، وما عاد يشارك في اخطار المبيع وتوزيع فضل القيمة . لقد فقد العمال منذ زمن بعيد كل وهم عن سهولة التقدم ، وما عادوا يؤمنون بأن « الاضرار منهم يعاقبون ، والاخير يكافأون » . ان المزاحمة والانانية السائدتين في المجتمع البورجوازي لا تشجعانهم . ولهذا يوصي علماء النفس المذكورون آنفاً باتخاذ بعض تدابير ذات طابع اشتراكي ، كتكوين لجان عمالية تابعة للمصنع تتمتع ببعض الحقوق فيما يتعلق بتنظيم العمل في الورشات واتخاذ القرارات بصدد المكافآت وتوزيع المال الخ . بل انهم يطالبون بتحويل المال الى « مساهمين » في المصنع . لكن هذه الحلول ، بالرغم من طابعها الاشتراكي ، تطبق في النظام الرأسمالي على اساس ابوي ، اي يهدف رجعي . بيد انه ينبغي ان نلاحظ ان بعض المشاريع الرأسمالية فهمت اهمية تنقيف وتربية وعي المساهمة المشتركة في نشاط المشروع .

واهمية المساهمة المباشرة للعمال في الانتاج قد اكدتها ابحاث اخرى عن العلاقات في مجموعات العمل . فلو درسنا تنظيم مشروع من المشاريع من زاوية تكنوقراطية او بيروقراطية صرف ، لبدا لنا هذا التنظيم كسلطة من وظائف متسلسلة تبدأ بالمدير والادارة وتنتهي عند قاعدة الهرم بالعمال العاديين وهذا التنظيم للوظائف يمكن ان يبدو خالياً من العيب من وجهة النظر الشكلية . لكن وراء هذا النظام الشكلي نجد في المصنع نظاماً آخر من علاقات اقل منظورية واقل شكلية ، تتوطد بين العمال ، بين العمال ورؤساء الورديات ، وتلعب فيها الدور الرئيسي الطاقات الفردية والمواقف والتصورات .

وهذه العلاقات لا تعبر عن نفسها دوماً بصورة شكلية . فهي تتوكد بشكل خاص حيثما وجد تعارض في المصالح بين الادارة والعمال ، إما لأسباب طبقية ، وإما بسبب نظام التسيير التمسقي . وفي هذه الحال ، تصبح المنازعات محتمة ، إما بشكل مكشوف عن طريق الاضرابات على سبيل المثال ، وإما بشكل مقنع فتعبر عن نفسها بـ « المقاومة السلبية » والعمل البطيء واللامبالاة . وواضح ان تنظيماً حسناً للانتاج لا يمكن ان يقوم فقط على تنظيم شكلي حسن للنشأة ، بل لا بد ان يكون هناك انسجام بين هذا التنظيم الخارجي المحض وبين التنظيم الداخلي .

لم يعد هناك احد اليوم ينكر اهمية التأثيرات الاجتماعية والمقائدية على الانتاج . وهكذا انخفض الانتاج في الولايات المتحدة الاميركية بين عامي ١٩٤١ و ١٩٤٦ بنسبة ٥٥ ٪ في الصناعة التحويلية الكبيرة وبنسبة ٣٧ ٪ في مصانع فورد و ٣٤ ٪ في مصانع جنرال موتورز . فما اسباب ذلك ، ان التحاليل التي أجريت تبين ان هذا الانخفاض يعود بنسبة ٤٣ ٪ الى اسباب الانتاج الخارجية (سوء التنظيم ، نقص المواد الاولية ، الخ ..) في حين ان ٥٧ ٪ من هذا الانخفاض يعود سببه الى « تناقص مجهود العامل » ، ذلك ان القليلين من العمال يعملون على قدر طاقاتهم . وعلى هذا ، وكما يلاحظ د. كاتز وه. هايمسن ، « تؤدي الانتاجية المنخفضة الى المخطاط المعنويات ، ويؤدي المخطاط المعنويات في العمل الى انخفاض الانتاجية » .

وقد اثبت روتلسبرجر وديكسون في التجارب التي قاما بها في مصانع « وسترن الكتريك كومباني » عام ١٩٣٢ ان العلاقات الاجتماعية بين فئة معينة من العمال (رئيس وردية ودود ، حرية المحادثة ، علاقات رقابية خارج العمل ، الخ ...) قد زادت الانتاجية بنسبة ١٥ ٪ ، في حين ان رفع اجور فئة اخرى من العمال لم يزد الانتاج سوى بنسبة ١٢ ٪ . لكن عندما يتحد العاملان معاً : العلاقات الاجتماعية الحسنة ورفع الاجور ، تزداد الانتاجية

. بنسبة ٣٠ ٪ .

يلاحظ وبغلي وبينفتون ان الكثيرين من اصحاب المنشآت يؤكدون ان عالمهم يحبون الرتبة ويرفضون المهام المتنوعة التي تتطلب مسؤولية . وهذا في غالب الاحيان صحيح ، لكن هذا ايضا أخطر عيب في الصناعة الحديثة . والحقيقة اننا نقف هنا امام حلقة مفرغة كاذبة : فجهد صانعي الآلات ينصب على تخفيض النشاط الفكري في العمل ، الشيء الذي يزيد في عطالة العامل . لكن هذه العطالة لا تستفعل نتيجة لطبيعة العمل بالذات بقدر ما تستفعل نتيجة لعلاقات العمل التي تقتل لدى العامل كل رغبة في المبادرة وتحمل المسؤولية . ان العامل يشعر بأنه عاجز عن تقرير اي شيء كان في المنشآت الكبيرة التي تلقي فرديته . انه يقول في نفسه وقد سلم أمره : « افعلوا ما يحلو لكم . فانا لن اندخل في شؤونكم . وجميع طاقاتي ، وجميع مطامعي ، سأضعها في حياتي الخاصة » . وعلى هذا ، فالصناعة الحديثة ، بشكلها الرأسمالي او البيروقراطي ، تشجع على انقسام وجود الانسان الى وجود « عام » ووجود « خاص » ، وهذا ما سبق للماركس أن اعتبره احد العوامل الرئيسية في استلاب انسانية الانسان في المجتمع البورجوازي .

ان الدواء الوحيد ضد هذه الأدواء هو دمج العامل بقدر الامكان ، بوعيه ومسؤوليته ومصالحه ، بنشاط جهاز المصنع ، واطلاق مجال المساهمة امامه بقدر الامكان في حياة هذا الجهاز بحيث يرحد بين مصالحه والمصالح المشتركة . ان الانجازات الاجتماعية والنفسية (سواء أفي المنشآت المؤممة التابعة للدولة ام في المنشآت الدّولية - الاشتراكية) قد أظهرت التأثير الحامض الذي يلعبه العاملان التاليان في علاقات الانتاج : ضرورة مساهمة العمال الواعية في الانتاج ، وضرورة تحقيق الانسجام بين علاقات العمال الفردية وبين تنظيم العمل وتسيير المنشأة . ولقد اصبحت اهمية « العامل البشري » في الانتاج جلية واضحة لا ينكرها حتى الرأسماليون .

دور المجالس العالية

من كل ما قلناه عن العلاقات في الانتاج الصناعي الحديث ، يتضح بجلاء ان علاقات الانتاج هي في الوقت نفسه شكل من اشكال القوة المنتجة ، وهذا ما سبق للماركس ان اكده . وهذا يعني انه يتوجب تنظيم علاقات الانتاج بصورة تلبي ومتطلبات الطبيعة الاجتماعية للانسان ، كما يتوجب ايضاً اخذ امكانياته الجسدية بعين الاعتبار . ولقد رأينا ان مساهمة العمال في عملية الانتاج أمر غلبه من جهة اولى الحاجات الاقتصادية الصرف ، وغلبه من الجهة الثانية حاجات الطبيعة الاجتماعية والانسانية ، والحاجة الى خلق مناخ اجتماعي مناسب في مجموعات العمل .

والواقع ان المؤلفين المحدثين ، المنطلقين من وجهات نظر متباينة ، يلتفتون الى نفس النتيجة التي انتهى اليها جورج فريدمان ، ألا وهي وجوب أنسنة العمل الصناعي والتوكيد على مظاهره الفكرية والمعنوية والاجتماعية . فمن الواجب اقامة رقابة نفسية - فيزيولوجية على العمل في جميع المنشآت والورشات ، وتأمين مساهمة واعية اكثر فأكثر للعمال في تدابير التقنين التكنيكي ، وإفساح المجال امامهم لإبداء الرأي في مسائل الترفيع حتى يكونوا على قناعة كاملة بأن الترفيعات تم حسب استحقاقات الفرد الواقعية ، وإثابة الفرصة امام اعداد متعاطلة منهم لمعرفة طبيعة اعمالهم الجزئية ، والاكثر من تبديل مراكز العمل في كل مكان ، وحينئذ يرغب العمال وتسمح الظروف بذلك ، وتدعيم المصلحة المتبادلة بين العمال والجهاز بحيث يصبح العمل ، حتى المجرأ منه ، مثيراً لاهتمام كل عامل بسبب الرباط الذي يربطه بجهاز العمل ، فيشعر بأنه عضو كامل الحقوق مادياً ومعنوياً في هذا الجهاز . لكن هذه المنظورات ، كما يستنتج فريدمان ، تفترض تبديلات اقتصادية واجتماعية هامة .

وليس من الصعب ان نفهم ان المجالس العمالية هي وحدها القادرة على تحقيق أنسنة العمل هذه على اساس التسيير العمالي لإنتاج المنشأة وبالانسجام مع مصالح المجتمع قاطبة . والمهام التي تنطرح على المجالس العمالية ، ومن هذه الزاوية ، عديدة . مهام ذات طابع تكنولوجي وتنظيمي واداري واجتماعي . وهي :

- المساهمة في التنظيم العقلي للعمل .

- المساهمة في القرارات المتعلقة بأجور المستخدمين وترقيتهم .

- المساهمة في القرارات المتعلقة بالانتاج في مظهره الاقتصادي والتجاري ، وفي توزيع الأرباح ، وفي القرارات المتعلقة بالتراكم والتوظيفات الخ .

- الاهتمام بمسائل التكوين المهني للعمال والمستخدمين .

- الاهتمام بمسائل العلاقات الاجتماعية داخل مجموعات العمل باعتبار ان هذه المسائل لها علاقة بخلق « جو اجتماعي » معين في المنشأة .

وعلى المجالس العمالية ان تجد لجميع هذه المسائل حلاً تخلق لدى العمال فعلياً ، لا شكلياً فحسب ، وهي المساهمة ايجابياً في الانتاج وفي تنظيم العلاقات الاجتماعية وعلاقات العمل داخل مجموعة العمل . وعلى هذا فيجب ان يخلق الاساس المادي والاجتماعي الذي سيطور لدى العمال الوعي الاشتراكي في شكله الأولي . واذا لم تحقق هذه الاشكال الاشتراكية الاساسية استحال الانتقال الى اشكال أعلى ، ذلك لأن الوعي الاشتراكي لا يمكن ان يتطور تطوراً منسجماً اذا لم يجر التوفيق بين المصالح الشخصية والمصالح الجماعية في هيئات الانتاج ، واذا لم يتحقق الانسجام بين مصالح هيئات الانتاج وبين مصالح المجتمع في مجموعه .

وما تقدم هو أحد الشروط الرئيسية المسبقة لمنع المجتمع « من طرح نفسه كتجريد في وجه الفرد » ، وحتى لا تبدو « المصلحة العامة » غريبة عن

المصلحة « الفردية » ، وحق لا يضيع الناس في صيغ علمية كاذبة عن طبيعة الاشتراكية والعلاقات الاشتراكية ، صيغ هي في الواقع بمثابة تضليل . ذلك ان تحرر الانسان كما يقول ماركس : « لا يتحقق اذا لم يعترف بقواه وينظمها على اساس انها قوى اجتماعية ، واذا لم يكف عن معارضة نفسه بالقوة الاجتماعية تحت مظهرها كقوة سياسية » . وبعبارة اخرى ، ان التحرر لا يتحقق اذا كان العامل يرغم ، في الوقت الذي يناشده فيه « وعيه الاشتراكي » ، على القبول بما يعتبره استلاباً لطبيعته الاجتماعية ولحاجاته الى خلق العلاقات الاجتماعية بنفسه مباشرة ، اي عندما تكون نقطة الانطلاق في بناء الاشتراكية والديمقراطية الاشتراكية من السماء ، اي من مصلحة الدولة ، لا من الارض ، اي من التسيير الذاتي العمالي .

« القضايا الراهنة للاشتراكية »

تشرين الأول ١٩٥٧



المظهر الاجتماعي والسياسي لتنظيم المشروع

زوران فيداكوفيتش

لا شك في ان مشاريعنا الاقتصادية متخلفة ، من حيث المستوى العام لتنظيمها ، عن مشاريع البلدان المتطورة صناعياً في اوروبا واميركا الشمالية . ومن مهمتنا نحن ان ندرس التنظيم الحديث لمشاريع البلدان المتطورة صناعياً ، وان نقبض ونطبق المنجزات الايجابية في مجال تنظيم العمل . ونحن ما تزال نجد في العديد من مشاريعنا اشكالا بالية من تنظيم الانتاج والعمل . وهناك كثير من الوظائف الهامة تشكو من نقص التطور ، بل هي غير موجودة اصلاً ، وبدونها لا يمكننا الكلام عن تنظيم حديث . وفي العديد من المشاريع ما تزال تهيمن روح الصناعة البدوية ، وما يزال هناك نقص ملحوظ في تطور بعض الوظائف كالتخطيط وتهيئة العمل ومراقبة الانتاج وتدقيقه . وقد ادى تطبيق مبدأ اللامركزية على التسيير الاقتصادي ، ثم الاستقلال الذاتي الشامل الذي حصلت عليه المشاريع ، ادى في بعض الحالات الى التخلي عن اشكال وطرائق التنظيم التي طبقت في المرحلة السابقة ، الأمر الذي سبب انخفاضاً جزئياً ومؤقتاً في المستوى العام لتنظيم بعض المشاريع .

بيد اننا نستطيع ان نلاحظ في الاعوام الاخيرة تبدلات ايجابية هامة في هذا المجال . فأجهزة التسيير المالية وادارات المشاريع الفنية تهتم اكثر فأكثر بمشكلات التنظيم ، وتدرس منجزات البلدان المتطورة صناعياً ، وتخلق مراكز خاصة للتشقيف .

ان دراسة النجرات الايجابية وليدة التطور الصناعي العاصم وتتلها لا يشكلاان سوى عنصر واحد من مهمتنا . وبالفعل ان مهمتنا هذه تتطلب ان ننشئ وتتمثل ونطبق مبادئ واشكالا ومناهج عينية في التنظيم متلائمة مع التسيير العمالي للمشاريع ، وقادرة على تحريك وتطوير التسيير الذاتي العمالي . وهاتان المهمتان تشكلاان كلا واحداً غير قابل للانفصال . ان علينا ان نضع حداً لتخلفنا فيما يتعلق بتكنيك التنظيم وان نلتقي بوعي القواعد والمناهج والطرائق وليدة التطور التكنولوجي الحديث ومتطلبات السوق المعقدة وبمساعدة الانظمة العلمية الجديدة (علم التنظيم ، السوسيولوجيا الصناعية ، بسكولوجيا العمل ، الخ) ؛ لكن من الضروري في الوقت نفسه ان ندرس مشكلات التنظيم العينية في نظام التسيير الذاتي العمالي ، وان نستخلص ونصيغ المطلقاات الجديدة لتنظيم المشروع المسير ذاتياً من قبل العمال ، وان نوجه نشاط المجالس العمالية نحو مشكلات تنظيم المشروع على اسس جديدة.

ان المطاوب ان نحدد شكلاً جديداً كلياً لتنظيم المشروع المسير من قبل المنتجين المباشرين في اطار اقتصاد اشتراكي . ومن الممكن ومن الواجب ان تستخدم القواعد والمعايير العامة لتكنيك تنظيم المشاريع التي تعمل في شروط اجتماعية مختلفة كإداة في تحديد بعض عناصر التنظيم ، وهذه التجربة يجب ان تعرف وتستخدم بمهارة ومبادأة اكبر مما جرى حتى اليوم . وتكنيك التنظيم هذا ، بالمعنى الضيق للكلمة ، يجب ان يؤخذ بعين الاعتبار في تنظيم يقوم على اسس مغايرة جوهرياً ، تنظيم يجب ان تكون له بالتالي بنية نوعية وميزات جديدة تحددها الشروط الاجتماعية المغايرة .

المسائل الاجتماعية الرئيسية

التي يطرحها تنظيم المشروع

ان تنظيم عدد كبير من مشاريعنا متخلف لا من وجهة النظر التكنيكية

فحسب ، اي بالنسبة الى منجزات التنظيم الصناعي الحديث ، لكن ايضاً وعلى الاخص من وجهة النظر الاجتماعية ، اي بالنسبة الى الدرجة العامة لتطور العلاقات الاجتماعية . والواقع ان تنظيم عدد من المشاريع هو مزيج من تنظيم متقدم او من تنظيم متخلف موروث عن المشاريع الرأسمالية النمط ومن عناصر تنظيمية موروثة عن ايام التسيير الاداري للاقتصاد . كما ان التنظيم المتقدم نسبياً لبعض المشاريع الكبرى لم يتحرر بعد نهائياً من الاشكال والطرائق المتناقضة مع مقتضيات التسيير العالي .

ان المجالس العمالية هي صاحبة السلطة الآن فيما يتعلق بالتنظيم ، وهي التي تبذل جهودها لتجديده كلياً . والتناقضات بين العلات الاجتماعية الجديدة المتمثلة في حق المنتجين المباشرين في تسيير وسائل الانتاج الاجتماعية وفي المساهمة في توزيع النتائج الاجتماعي ، وبين اشكال تنظيم المشاريع الموروثة عن علاقات اجتماعية مقايمة ، تتجلى بصورة مختلفة وتنعكس آثارها في جميع مجالات نشاط المشاريع تقريباً .

ومن بين المظاهر العديدة لهذه التناقضات ، من المناسب ان نميز بوجه خاص ثلاث زمر من المشكلات . واولى هذه الزمر تتعلق بالعلاقات بين آلية التسيير الذاتي الديمقراطية والجهاز الاداري داخل المشروع . والزمرة الثانية تتعلق بالعلاقات بين اجهزة التسيير الذاتي التمثيلية والجهاز الاداري من جهة وبين مجموع المنتجين المباشرين من جهة ثانية . والزمرة الثالثة تتعلق بالعلاقات بين المنتجين المباشرين من خلال وظائف الانتاج وتوزيع النتائج ، وبوجه خاص العلاقات بين فئات المنتجين الذين يمارسون نشاطات خاصة ومنفصلة نسبياً في المشاريع . وبديهي ان هناك ارتباطاً وثيقاً بين هذه المشكلات ، وان المشكلات الرئيسية المتعلقة بتنظيم المشاريع تنعكس آثارها على الزمر الثلاث من العلاقات .

ان طريقة عمل الآلية الديمقراطية للتسيير الذاتي وطريقة عمل جهاز المشاريع الاداري تشكلان مجموعاً وظيفياً واحداً . وبالفعل ، ان الجهاز الاداري هو اداة تنفيذ التسيير الذاتي العالي ، اداة يجب ان يكون نشاطها موجهاً بصورة تضمن تنفيذ الوظائف الاقتصادية والاجتماعية الرئيسية للتسيير الذاتي العالي . وفعالية تنظيم مشروع من المشاريع مرتبطة بدرجة الوحدة التي بلغها عمل التسيير الذاتي العالي والجهاز الاداري ، وبدرجة تلاؤم الجهاز الاداري مع مهام التسيير الذاتي العالي . ومن هذه الزاوية يجب ان تتمثل في تنظيم المشروع صفتان اساسيتان : فالجهاز الاداري يجب ان يكون قادراً على تمهيد السبيل امام عمل اجهزة التسيير الذاتي العالي ، والتسيير الذاتي يجب ان يكون قادراً على تأمين رقابة فعالة على الجهاز الاداري .

ان فعالية عمل اجهزة التسيير العاليية تتطلب هبة دقيقة للنشاطها من قبل الأجهزة الفنية والجهاز الاداري . وقرارات اجهزة التسيير العاليية يجب ان تكون تركيياً لمبادئة المنتجين المباشرين الديمقراطية وللنشاط الفني الملتقى الذي تقوم به الأجهزة الخاصة ، وهو نشاط لا يستهدف الا تمهيد السبيل امام عمل لجان التسيير والمجالس العاليية . وهذان العنصران يندمجان في الوظيفة الاقتصادية - السياسية للأجهزة العاليية وفي نشاطها للمباري والتنظيمي . والنشاط الفني المنهجي المهادف الى تمهيد السبيل امام عمل الأجهزة العاليية يفترض توزيعاً وتنسيقاً دقيقين للوظائف النوعية والدائمة التي يؤديها الجهاز الاداري . وهذه الوظائف تتولاها الأجهزة المكلفة بالتخطيط والتحاليل الاقتصادية واعداد القوانين التنظيمية ، بالاعتماد على اجهزة الخدمات الاحصائية والأجهزة المكلفة بعلاقات العمل والاطارات الخ ...

والحال اننا كثيراً ما نلاحظ في هذا المجال على وجه التحديد ثغرة في تنظيم المشروع . وهذا يعني ان اجهزة التسيير العاليية لا تملك في غالب الأحيان التحاليل الاقتصادية اللازمة ، وبرامج انتاج وخططاً اقتصادية معدة

بصورة منهجية ، ولا المعلومات الفنية والاقتصادية اللازمة ، ولا مشاريع قرارات مدروسة بعناية ، ولا الدراسات التنظيمية وغيرها من الوثائق الفنية الأخرى التي يجب ان يقوم عليها عمل اجهزة التسيير . وفائدة هي المشاريع التي اكتسبت فيها تهيئة عمل اجهزة التسيير العمالية مكانة واضحة في التنظيم . وهكذا تضطر الأجهزة العمالية في كثير من الأحيان الى اتخاذ قرارات على اساس مقترحات وتقارير ناقصة ، وتلج الأجهزة الفنية الادارية على نواقص هذه القرارات لتخفي نقصانها .

والظاهر الثاني من العلاقات بين اجهزة التسيير العمالي والجهاز الاداري مرتبط ارتباطاً وثيقاً بتنظيم الرقابة في المشروع . فتنطبق سياسة الأجهزة العمالية وتنفيذ قراراتها بتطلبان عملاً منسجماً للآلية الادارية وتنظيماً قسماً للرقابة الداخلية . وكثيراً ما تلاقي المجالس العمالية صعوبات كبيرة بسبب البطء وعدم الفعالية اللذين تطبق بهما قراراتها . وكيفيات تنفيذ القرارات المتخذة من قبل الأجهزة العمالية الجماعية ، ورقابة تنفيذ هذه القرارات ، والمسؤولية امام الأجهزة العمالية ومجموعات المنتجين ، تشكل عناصر مجهولة في النمط التنظيمي الذي ورثناه . وبالفعل ، ان غط التنظيم هذا يحل اجهزة الرقابة الداخلية المستقلة عن الأجهزة التنفيذية ، تلك الأجهزة التي تراقب عمل اجهزة التنفيذ وانتظام سير الأعمال . وليست المسألة في غالب الأحيان مسألة نقص في تطور هذه الأداة او تلك من ادوات الرقابة ، ولا مسألة اهمال لقطاع خاص من الرقابة ، بل هي مسألة تخلف عام في وظيفة الرقابة . وحق عندما تكون وظيفة الرقابة متطورة في الجهاز الاداري ، الا انها غير مرتبطة عضوياً ، في غالب الأحيان ، بالتسيير الذاتي العمالي ، وليس هدفها المباشر وضع القرارات المتخذة من قبل الأجهزة العمالية موضع تنفيذ .

ان اجهزة التسيير العمالية ، المحرومة من الرقابة المنظمة التي يجب ان تتولاها اجهزة فنية غير متحيزة ، عاجزة في غالب الأحيان عن ممارسة

سلطاتها الادارية ممارسة فعالة . وهذا الوضع يضعف الى حد كبير مسؤوليتها الاجتماعية . والعلاقات بين الالية الديمقراطية والجهاز الاداري تتعكر نتيجة لعدم وجود تنظيم في مجال الرقابة الداخلية . بل ان هذا الوضع قد يؤدي احياناً الى انعزال الالية الديمقراطية وشل بعض وظائفها . واذا لم يسد هذا النقص ، واذا لم تصح الرقابة الداخلية اداة فعالة في يد التسيير الذاتي العالي ، فإن الالية الديمقراطية لن تندمج اندماجاً كاملاً في نظام تنظيم المشروع .

والعلاقات بين اجهزة التسيير الذاتي العالي التمثيلية ومجموعة العمل ، والعلاقات بين الجهاز الاداري والمنتجين المباشرين تتعلق هي ايضاً ، الى حد كبير ، بتنظيم المشروع . وهذا الارتباط مزدوج ، ويعمل في اتجاهين . فمن جهة اولى يؤثر تنظيم العمل على موقف المنتجين الذاتي من المشروع ومن اهداف التسيير الذاتي العالي ؛ فحتى يزيد اهتمام المنتج بالمهام العامة لمجموعة العمل ، يجب ان يبرز تنظيم العمل الدور الفردي لكل منتج . ومن جهة ثانية ، تتطلب المساهمة المباشرة لمجموعة العمل في تسيير المشروع توطيد بعض اشكال تنظيم التسيير المباشر ، وتحقيق الانسجام بين مضمون هذه الاشكال وبين تنظيم المشروع .

والمشكلات المتعلقة بالدور الايجابي للمنتجين في العمل تهم ايضاً منظمي العمل في المشاريع ذات الانظمة الاجتماعية التي لم يحصل فيها المنتجون على حق التسيير . فرغبة في زيادة انتاجية العمل ، يستثار اهتمام المنتجين بتنظيم العمل في مجموعه . لكن مدى هذه الاستثارة محدود بالضرورة لأن المنتجين إنهم إلا عمال مأجورون . وفي شروط التسيير الذاتي العالي تطرح هذه المشكلة بطريقة جديدة وبإمكانات اكبر بما لا يقاس . ان تنظيم العمل يحدد وضع المنتج المباشر في العمل ، ويشترط الى حد كبير تطور المبادعة والوعي الاجتماعي لدى العمال بصفتهم شغيلة يتولون وظائف التسيير .

ان الاهتمام الذاتي للنتج بالمساهمة في تسيير المشروع يزداد كلما توطد الدور الابداعي للعامل في عملية الانتاج واغتنت معارفهم الشخصية ومهارتهم وكثرت المحرضات المادية الفردية واتسعت الامكانيات المتاحة لهم لإظهار مبادعتهم وتوسيع حقل تأثيرهم في العمل . وهذا الاهتمام يضعف عندما تصطدم شخصية الشغل بتضييقات وعندما تكون المبادرة محدودة ، وعندما يكون العامل اخيراً مقيداً بآلية عياء يستحيل عليهم فيها ان يؤكدوا دورهم الفردي . ولهذا فإن تنظيم العمل في نظامنا يؤدي وظائف خاصة . فننظم العمل ، بتطويره الطاقات الفردية ومبادرة العامل واستقلاله الذاتي ، يفسح المجال امام تفتح وعيه الاجتماعي وتوطيد مسؤولياته . وهذا كله يتطلب ايجاد تنظيم للعمل ملائم ، ومناهج في الادارة وعلاقات اقتصادية واشكال تنظيمية تضمن مساهمة الشفيلة المباشرة في تسيير المشاريع .

ان مساهمة مجموعة العمل المباشرة في التسيير تتطلب تنظيمياً متيناً ونشاطاً كبيراً للمجلس العمالي واللجنة التسيير . ومسؤوليات المجلس العمالي امام مجموعة العمل لا يمكن ان تتدعم إلا اذا تدعمت مسؤوليات الجهاز الاداري امام المجلس العمالي ، وللوصول الى هذا الهدف لا بد من ايجاد تنظيم فعال للرقابة الداخلية . والمجلس العمالي لا يستطيع ان يوسع مناهج التسيير الديمقراطية من استشارات دائمة للعامل واجتماعات عمالية واستفتاءات واستقصاءات النخ ، إلا اذا كانت يقبض على جميع روافع الآلية الادارية ، وإلا اذا كانت تتوافر لديه امكانية تأمين التهيئة اللازمة لفعالية المناقشات الديمقراطية ، وتأمين دراسة واستخدام ملاحظات العمال ومقترحاتهم ، والا اذا كان قادراً ، بواسطة الجهاز الاداري ، على تأمين الأجوبة والتفسيرات اللازمة في الوقت المناسب بحيث تؤخذ جميع مبادعات المنتجين بعين الاعتبار .

ان تخلف تنظيم المشروع عن تطور العلاقات الاجتماعية وعن حاجات هذا التطور يجعل توجه خاص في المنظمات الاقتصادية الكبيرة . ان اقتصاداً

اشتراكياً متطوراً لا بد ان يميل الى مركزة وسائل الانتاج والى خلق منظمات اقتصادية كبيرة مركبة ، قوية اقتصادياً ومعقدة البنية ، تتاح فيها للقوى المنتجة إمكانيات توسع وازدهار لا مثيل لها . وفي المنظمات القوية اقتصادياً يتوطد الدور المستقل للتسيير الذاتي العمالي في السياسة الاقتصادية بسرعة اكبر وبصورة اكمل ، ويتكون جهاز اجتماعي قوي يقدم اطرار واسعة لتطور العلاقات الاجتماعية الجديدة . وفي هذه المنظمات الاجتماعية والاقتصادية يمكن ان تستغل على أحسن الوجوه الامكانيات الموضوعية لتطوير القوى المنتجة اذا كانت آلية التسيير الديمقراطية وتنظم المشروع الملحق بها قادرين على تحريك مبادمة كتلة المنتجين ، وعلى إثارة اهتمام كل زمرة منتجة بنتائج عملها ، وعلى اقامة علاقات اقتصادية بين الزمر المنتجة متسجمة وأدوارها في التقسيم الداخلي للعمل ، وعلى تدعيم الاستقلال الذاتي وحس المسؤوليات لدى مجموعات العمل التي تقوم بانشاطات خاصة ازاء نتائج عملها . وانما في هذه الحالة فقط يتجلى في أتم صوره الدور الاجتماعي التقدمي لمركزة وسائل الانتاج والحال ان هذا يستلزم ادخال تعديلات عميقة على تنظيم المشروع ، وتحقيق مبدأ لامركزية التسيير ، وتقرير مناهج اكثر مرونة في ادارة العمل ، ويجاد نظام اكثر تعقيداً في العلاقات بين اجهزة التسيير والادارة ، وتوفير اشكال نوعية في التخطيط والمحاسبة الاقتصادية وتوزيع الموارد .

وكما توطد استقلال المجالس العمالية الاقتصادي الذاتي وترسخ وضعها القانوني ، تجلت بوضوح اكثر الثغرات والاختلالات في تنظيم المشروع . وخلال المرحلة الأولية من تطور تسيير المنتجين الذاتي في الاقتصاد ، كانت سلطات المجالس العمالية خاضعة بالضرورة لتقييدات عديدة ، وهذا ما كان يعرقل جدياً مبادمتها الاقتصادية . وكانت المنظمات الاقتصادية تملك موارد ضعيفة نسبياً لزيادة المداخل الفردية والاستهلاك العام واعادة الانتاج الموسع . وكانت المجالس العمالية تتخذ قراراتها من خلال الاطار الضيق لسلطاتها

القانونية ومسؤولياتها الاقتصادية ، وبذلك لم يكن عملها يتطلب في غالب الأحيان استعدادات خاصة ولا دراسات خاصة . وكانت قرارات المجالس العمالية الاقتصادية - السياسية خاضعة للعديد من الشكليات التي وجهت اليها انتقادات صحيحة لكن التي كانت تشكل ، الى حد ما ، ضماناً لتأني تلك القرارات منسجمة مع مصالح المشروع والمجتمع .

وقد تبدل هذا الوضع ، وهو لا يكف عن التغير . فقد توسع مجال المبادأة الاقتصادية امام المجالس العمالية . واصبح جزء كبير نسبياً من التراكم الاجتماعي تحت تصرف اجهزة التسيير الذاتي التي بات واجباً عليها ان تتولى عدة وظائف كانت تتولاها حتى ذلك الحين الأجهزة الاجتماعية في ميدان التخطيط الاقتصادي ، وبوجه خاص في ميدان اعادة الانتاج الموسع . ولإنجاز هذه المهمة يتوجب على المنظمات الاقتصادية ان تدمج رؤوس اموالها وأن توحد العديد من الوظائف باللجوء الى الروابط المهنية . ان المجالس العمالية تتحمل من الآن فصاعداً مسؤوليات اجتماعية اكبر في السياسة الاقتصادية ، وستزداد مهام التسيير تعقيداً باستمرار . وبدءاً من هنا يتجلى اختلال التنظيم بكل قوته : تخلف وظيفة التحليل والدراسة ، والتخطيط ، والاحصاء ، والرقابة . ولا يعود في الامكان تجاهل تفرات التنظيم . فالبرامج الاقتصادية الطويلة الأمد تستلزم تهيئة دقيقة . وحساب تكوين الدخل الصافي يتطلب تحليلات اقتصادية واسعة وموضوعية معاً . كما ان آلية التسيير الحر للوارد ولوسائل الانتاج تتطلب رقابة منظمة . وتسيير القضايا المشتركة يقتضي ادارة فعالة وسهراً دائماً من اجهزة التسيير العمالية .

بعض التناقضات الداخلية في المشاريع

ان التناقضات بين العلاقات الاجتماعية التي قولد وتطور في مشروع من

المشاريع وبين اشكال التنظيم الراهنة ليست إلا مظهراً خاصاً من تناقضات أعم واشمل ، تناقضات المجتمع خلال فترة الانتقال .

وكما ان اشكال التنظيم القديم للدولة يمكن ان تصبح ، في النظام الاشتراكي ، حصناً حقيقياً للزعة البيروقراطية الدولية ، كذلك فإن اشكال التنظيم المتخلف في الوحدات الاجتماعية الاساسية يمكن ان تصبح ، وتصبح فعلياً ، ملجأ للميول البيروقراطية والتكنوقراطية . ونستطيع ان نتكلم ، بمعنى ما ، عن هجرة الزعة البيروقراطية التي تحاول ، بعد اختفاء الشروط المادية والشكلية لولادتها في جهاز الدولة ، ان تتمركز في الوحدات الاجتماعية الاساسية ، وان تقتصب بالتالي جزءاً من السلطة التي يمارسها المنتجون المباثرون على وسائل الانتاج . وواضح انه كلما كانت الزعة البيروقراطية الدولية ضعيفة ، وكلما كان النشاط الديموقراطي الموجه من قبل القوى الاجتماعية الواعية قوياً ، تضاءلت فرص نجاح الزعة البيروقراطية .

ان العديد من الظواهر التي تبطئ تطور العلاقات الاجتماعية في المشروع ليست إلا تظاهرات خارجية للميول البيروقراطية الموجودة داخل المشروع . وهكذا تتجلى تصورات وميول بيروقراطية في التشوهات التي تصيب العلاقات بين آلية التسيير الذاتي الديموقراطية وبين جهاز المشروع الاداري ، وفي المحاولات التي تبذل لفصل وعزل هذا الجهاز عن الآلية الديموقراطية للتخلص من الالتزامات تجاه الاجهزة العمالية وإلغاء فعالية رقابة هذه الاجهزة .

والاختلالات التي تطرأ على العلاقات بين اجهزة التسيير العمالية وكثرة المنتجين هي من عمل الميول البيروقراطية اكثر منها ظواهرات بيروقراطية في حد ذاتها . وهذه الاختلالات لا يرجع سببها الى ان ممثلي العمال المنتخبين في المجالس العمالية وفي لجان التسيير يتفصلون عن سائر المنتجين ، او الى انهم

يحققون ارباحاً مادية اكبر ويتمتعون بامتيازات اخرى - لأن مثل هذه الظواهر نادرة بسبب بنية ووضع الاجهزة المالية ، واهميتها ثانوية تماماً - انما يرجع سبب هذه الاختلالات الى ان الآلية الديمقراطية ، التي لم تنجح بعد في ترسيخ جذور عميقة بما فيه الكفاية في تنظيم المشاريع ، والتي لم تفرض بعد هيبتها على الجهاز الاداري ، لا تملك امكانية التمييز عن ارادة مجموعة العمل وتكون روابطها مع مجموعة العمل ضعيفة . وكلما ازداد انفصال الاجهزة المالية عن مجموعات العمل ، تضاعفت قدرتها على الإمساك بزمام تسيير المشاريع .

والمنابع الاجتماعية للميول البيروقراطية في المشاريع متاثلة في جوهرها مع المنابع الاجتماعية للزعة البيروقراطية الدولية . وعلاوة على المنابع الموضوعية التي تتمثل بالدرجة الاولى في تطور القوى المنتجة وفي تنظيم العمل الذي يحدده هذا التطور ، وفي يوم عمل المنتج ، وفي سائر الشروط العامة للانتاج وتوزيع النتائج ، وهي منابع تفرض الى حد ما تقييدات وتضيقات موضوعية على ممارسة المنتجين لسلطتهم في الانتاج والتوزيع ، اقول علاوة على هذه المنابع الموضوعية يجب ان نشير الى تأثير العوامل الذاتية ككشاش البشر الذين ينتمون في تصوراتهم الاخلاقية الى الماضي ، وتربية الطبقة العاملة ومعارفها الفنية والادارية والاقتصادية والسياسية الناقصة ، ومحاولات استغلال المناصب القيادية في تنظيم العمل لتأمين ارباح مادية غير مبررة وامتيازات الخ ... ان التقدم الاقتصادي والثقافي والسياسي العام للطبقة العاملة سيضيق ولا بد ، تدريجياً ، حقل تأثير الميول البيروقراطية في المشاريع . لكن لا بد ان نسلط الضوء على المكانة التي يحتلها تنظيم العمل في هذا التطور . فكما انه ما امكن ان يحاض نضال فعال ضد الزعة البيروقراطية الدولية إلا بفضل ادخال تعديلات جذرية على تنظيم ومناهج تسيير الأمور العامة حتى تكون هذه المناهج متسجمة مع التحولات التي طرأت على ميدان الانتاج

المادي ، كذلك فإن الطريق المضي الى خوض نضال فعال ضد الميول البيروقراطية في المشاريع يمر بالضرورة عبر تعديلات جوهرية في تنظيم هذه المشاريع . ان تجربة تطور المجتمع تظهر ان اقامة تنظيم ديمقراطي هي الوسيلة الحاسمة في النضال ضد النزعة البيروقراطية .

ان تطوير العناصر الديمقراطية في تنظيم المشروع يعنى ويوحّد ويدعم القوى الاجتماعية الواعية ، ويكسب في الوقت نفسه ويشل القوى التي تنقض دور المنتجين المباشرين . وهذا التطوير غير مرتبط بفتح التسيير الذاتي العالي فحسب ، بل ايضاً بالنضال ضد المفاهيم المحافظة ، واحياناً ضد المقاومة التي تبديها العناصر التكنوقراطية والبيروقراطية تجاه تطوير علاقات جديدة في المشاريع . والتمسك بتنظيم معين يمكن ان يصبح وسيلة بارعة لتضييق الحثاق على التسيير الذاتي العالي وخنقه . وفي مثل هذه الحال يتم الاعتراف لفظياً بجزايا التسيير العالي ، بينما توطد في الواقع اسس تنظيم لا يسمح بتطوره وقوته . وهذا ينطبق بوجه خاص على الرقابة الداخلية بصفتها اداة رئيسية من ادوات التسيير الذاتي العالي . وعلى هذا فإن اقامة تنظيم ينسجم والعلاقات الاجتماعية الجديدة تبدو وكأنها شكل اسامي من اشكال النضال لتوطيد علاقات اجتماعية جديدة في المشروع .

ان التصفية النهائية للميول البيروقراطية في المشروع تضمن لا تحقيق التغيرات المطلوبة فحسب ، بل ايضاً وعلى المدى الطويل تفتح شخصية المنتج . فالقضاء على التناقض بين العمل الفكري والعمل اليدوي وعلى سائر التناقضات التي تمرّ قل تطور شخصية المنتج ممكن فقط من خلال منظور تطور التشارك الحر بين المنتجين المباشرين . وهذه التناقضات تتجلى بوجه خاص في تداخل وظيفتين اساسيتين من وظائف المنتجين المباشرين . ففي نظام التسيير الذاتي العالي يعيش الذين يسمون في الانتساج الاجتماعي شرطاً مزدوجاً : فهم ينفذون مادياً مهام العمل ، ويوجهون في الوقت نفسه هذه العملية ويتصرفون

في النتاج الحاصل . انهم هم الذين يسرون وسائل الانتاج الاجتماعية بطريقة او اخرى . والعلاقات الاجتماعية في ميدان الانتاج تتطور باتجاه تنسيق هاتين الوظيفتين والقضاء على التناقضات الموجودة بينهما .

ويمكن تصنيف هذه التناقضات في صنفين :

اولاً - التناقضات التي تنبع بالضرورة من شروط الانتاج المادية ومن شروط حياة المنتجين خلال فترة الانتقال ، وكذلك من مستوى المنتجين الثقافي وعريبتهم الاقتصادية وتكوينهم المهني . ان على العامل ، بصفته مسؤولاً عن التسيير ، ان يستخدم وقته ويطور استعداداته بصورة يستطيع معها ان يوجه سير العمل ويتصرف بنتائج هذا العمل على نحو فعال وناجح . بيد ان شروط الانتاج الاجتماعي المادية وشروط العامل المادية والحياة الخاصة تتطلب من هذا الاخير ان يكرس القسم الاعظم من نشاطه ووقته للانتاج المباشر ، وبالتالي تضيق وتتضاءل الشروط الضرورية للنشاط في التسيير . ان توسيع التسيير الاجتماعي على اساس قوى الانتاج المتطورة يضمن إعادة انتاج شروط الحياة المادية وشروط عمل المنتجين وتحسينها ، بحيث تتكون تدريجياً الشروط اللازمة لاختفاء الفروق بين العمل الفكري والعمل اليدوي ، وبالتالي القضاء على التناقضات بين وظيفتي العامل باعتباره مسيراً ومنتجاً .

لكن علاوة على هذه التناقضات التي تنبع من شروط موضوعية محددة ، هناك تناقضات اخرى بين وظيفتي المنتجين المباشرين تنجم عن الاختلالات الموجودة في تنظيم العمل ، وفي تنظيم التسيير ، وبصورة اعم في تنظيم المشروع . ان العامل مدعو ، بصفته مسيراً ، الى تنمية مبادئته بهدف تحسين الانتاج الاجتماعي والتوزيع ، في حين انه يحال بينه ، بصفته منتجاً ، وبين بذل مبادئته في الانجاز المباشر للهام التي يتطلبها العمل . ان هاتين الوظيفتين الاجتماعيتين تشكلان من هذا الاختلال . فالتسيير الذاتي مفهوم

اوسع وأرحب من مجرد حق تحديد السياسة الاقتصادية بواسطة الممثلين المنتخبين والمسؤولين . والتسيير الذاتي يشتمل ايضاً على حقوق محددة اخرى، ومنها امكانية المنتجين المادية والشكلية في استخدام مبادعتهم في التقسيم الداخلي للعمل ، وذلك اما بصورة افرادية او جماعية .

بيد ان هذا كله يجب ألا يحرنا الى نقض دور الهبة والانضباط في الانتاج، بل يجب ان يحثنا على العكس على تحديد وتطبيق تنظيم للعمل يحقق الدرجة المطلوبة من الهبة والانضباط مع إفساحه المجال امام الحد الاقصى من المبادرة الفردية والجماعية ومن مسؤولية المنتجين المباشرين . ان التناقضات تظهر بمقدار ما يخضع المنتجين لتنظيم في العمل لا تأثيراً فملاً لهم عليه ، يطرح نفسه عليهم كنظام غريب لا سلطة لهم عليه ولا نفوذ ، وبمقدار ما تستبعد اشكال التسيير والادارة مبادعة العمال في مجال تحسين ورقابة العمل الذي يساهمون فيه مباشرة .

ان التناقضات بين وظائف العمال بصفقتهم مسيرين وبصفقتهم منتجين تظهر ايضاً حيث لا تقارن بصورة صحيحة وسليمة الوظائف الديمقراطية المتعلقة بتنظيم العلاقات الداخلية وبحماية حقوق العمال ، وحيث لا يلقى العامل الفرد الحماية الكافية من ادوات التسيير الذاتي العمالي ، وحيث تواجه شروط الحياة والعمل والتربية والتكامل المهني تخلفاً بالنسبة الى تطور شروط الانتاج والتوزيع المادية . ان للعمال الحق ، في مجال التسيير ، في ان يقرروا بحرية العلاقات المتعلقة بعملهم المشترك . ومن الواجب ان تكون تحت تصرف المنتجين ، الذين يشتركون في تحديد هذه العلاقات ، جميع الوسائل اللازمة لتحقيق وحماية هذه العلاقات . واذا ما قضاةلت وانكشئت هذه الامكانيات، نتيجة التشوهات البيروقراطية ، فان حق العمال في ان يقرروا بحرية طبيعة العلاقات داخل المشاريع يفقد جوهره الحي ، وينشوش مفهوم هذا الحق في وعي المنتج .

وليس من الصعب ان نلاحظ التأثير المتبادل بين هذين الصنفين من العوامل . فتعديل شروط العمل والتسيير يؤدي الى تسارع تحول شروط الانتاج المادية وشروط المنتجين الحياتية . وتعديل شروط الانتاج المادية وشروط المنتجين الحياتية يزيد من قدرة المنتجين على تمثيل تنظيم العمل ، وعلى اعتباره شيئاً يخصهم ويعنيهم شخصياً . وواضح ان نتيجة هذا التأثير المتبادل بين العوامل هي الإمراع بتحرير العمل تحريراً كاملاً . ان التصفية النهائية لكل عناصر نظام الأجر تستلزم تنظيمياً للتسيير يكون مضموناً فيه الدور الايجابي للنتائج ، تنظيمياً لإدارة العمل يحث مبادأة كل منتج ومستوحى من الوعي الاجتماعي للشغل الذي يمارس التسيير ، تنظيمياً عاماً للمشروع يسمح للنتج المباشر بممارسة وظيفته الاثنتين دوماً تناقض بينهما ، مع تأمينه له عملياً جميع شروط العمل الحر .

ان التناقضات بين المصالح العامة والمصالح الخاصة تتجلى أيضاً داخل هيئات المنتجين الأساسية . انها تأخذ ، من جهة اولى ، شكل تناقضات بين مصالح مجموعة العمل في مجموعها وبين مصالح المنتجين منظوراً اليهم فردياً في اطار مجموعة العمل ، ومن جهة ثانية شكل تناقضات بين المصالح الخاصة لمجموعة العمل وبين المصالح العامة للمجتمع . وهذه التناقضات لا يمكن ان تحل إلا اذا تم التوفيق بين المصالح وجرى توجيهها في اتجاه مفيد اجتماعياً ، الامر الذي يتطلب اشكالا اجتماعية محددة .

وفيا يتعلق بالعلاقات داخل المشروع ، فإن تلسيق وربط مصالح مجموعة العمال ومصالح المنتجين منظوراً اليهم فردياً ، وتلسيق وربط جميع هذه المصالح مع مصالح المجتمع في مجموعه ، يفترضان اشكالا تنظيمية مناسبة يختارها المنتجون بحرية ويحققونها بوعي . واذا ما تجوهلت هذه التناقضات داخل المشروع ، واذا ما فرض استقرار كاذب على تنظيم المشروع عن طريق إنكار المساهمة الفردية للنتجين في النتائج العامة لنشاط مجموعة العمل ، واذا

ما حددت قاعدة توزيع الدخل الفردي بصورة انتهازية ، فقد يمكن في البداية ان تستفيد المصلحة الظاهرية لـ « وحدة مجموعة العمل » ، لكن عند التحليل الأخير ستضعف ارادة الشغل الخلاقة ، وستشوش وعيه لوحدة المصالح الفردية والمصالح العامة ، وستنشأ اختلالات خطيرة تمرقل تطور العلاقات الاجتماعية . وواضح ان التوفيق بين المصالح ليس هو الوسيلة الصالحة . انما ينبغي ان يجري البحث عن الطريق والحل الحقيقي في الدراسة المعمقة للاقتصاد وتنظيم المشروع بهدف ضمان تطبيق أمين لمبدأ التوزيع الاشتراكي .

ان المصاعب العديدة التي تبرز في العلاقات بين مجموعات العمل وبين الافراد ، ولا سيما بصدد سياسة الأجور ، تنشأ في غالب الاحيان عن اختلال تنظيم المشروع . كذلك فإن الاختلالات الموجودة في تنظيم بعض المشاريع يمكن ان تسبب اضطرابات في العلاقات بين المشاريع ، وفي موقف هذه المشاريع من المجتمع ككل .

ان الاضطرابات في العلاقات بين المشاريع وبين المجتمع تلعب بالدرجة الاولى من عدم تنفيذ الالتزامات تجاه المجتمع ، او من الطريقة القابلة للانتقاد التي تنصرف بها مجموعة العمل بوسائل الانتاج المعهود بها اليها من قبل المجتمع ، او أخيراً من التباين الذي يقوم احياناً بين السياسة الاقتصادية العامة وبين سياسة المشروع الاقتصادية . واسباب هذه التناقضات موضوعية وذاتية معاً . فالاسباب الموضوعية تتعلق بالشروط الاقتصادية للعامة ويقوآن الانتاج البضاعي ، وتعلق الاسباب الذاتية ، التي لا تقل أهمية ، بحالة الوعي الاجتماعي وحس المسؤوليات الاجتماعية لدى مجموعات العمل . ان حالة الوعي الاجتماعي وحس المسؤوليات الاجتماعية لدى مجموعات العمل تتعلق اولاً وأخيراً بتنظيم المشروع . فالمصالح الأساسية لمجموعة المنتجين تنسجم ومصالح المجتمع ، ووعي هذه المصالح لا يمكن ان يتكون إلا نتيجة لممارسة الوظائف الاقتصادية . ان تنظيمها يحتمل فيه المجلس العمالي مركز الصدارة ، وتوضع فيه تحت تصرفه

وسائل رقابة فعالة ، لا بد ان يمارس تأثيراً ايجابياً على العلاقات بين المشروع والمجتمع ، وكذلك بين المشروع وسائر الوحدات الاقتصادية .

واذا ما كفل المجلس المالي لنفسه رقابة فعالة على عمل الآلية الادارية في جميع قطاعات نشاط المشروع ، واذا ما حدد السياسة الاقتصادية لمشروعه على اساس تحاليل اقتصادية موضوعية ، واذا ما عرف اسباب ونتائج عدم تنفيذ الالتزامات ، واذا ما اتبعت له امكانية وضع قراراته موضع تنفيذ ، فإن مسألة السلوك ازاء الالتزامات الاجتماعية تصبح متعلقة بالمسؤوليات الاجتماعية لمجموعة العمل وأجهزتها . صحيح ان الوعي الاجتماعي لدى مجموعة العمل لا يتكوّن ، حتى في هذه الحالة ، تلقائياً . لكن تكوّنه في هذه الشروط يكون أسرع ومباشراً أكثر . ذلك انه يتم ، في هذه الشروط ، استبعاد تأثير العناصر البيروقراطية التي هي ، في غالب الأحيان ، تسبب الاضطرابات الملاحظة في جميع هذه العلاقات . كما يجري تحديد سياسة المشروع الاقتصادية علناً ، على اساس تحاليل موضوعية ومناقشات ديموقراطية ، ويتم التحقق من نتائجها بالممارسة العملية . والممارسة العملية هي خير معلم لمجموعة العمل ، لأنها هي التي تبين لها عند التحليل الأخير ما اذا كانت سياسة المشروع الاقتصادية متسجمة والسياسة الاقتصادية العامة .

دور العلم في تنظيم المشروع

ان المشكلات العملية التي يطرحها تنظيم المشروع تتطلب ايضا حات نظرية كثيرة واسعة . وعلاوة على مساعدة القادة السياسيين ، تحتاج المجالس المالية الى مساعدة العلم .

ان علم تنظيم المشاريع علم فني نسبياً . انه نتاج اشكال التصنيع العالية ، وقد اصبح في الاعوام الاخيرة كبير الاثر في زيادة انتاجية العمل . وموضوع

هذا العلم ومناهجه من البحث ونتائجه محدودة كل التحديد في النظام الرأسمالي . ان العلم البورجوازي ، في دراسته شروط التنظيم الضرورية لازدهار القوى المنتجة ، محدود بملاقات الانتاج الرأسمالية ، وهو في الواقع لا يدرس سوى التدابير والطرائق الهادفة الى تخفيف حدة التناقضات الناشئة عن تلك العلاقات . لقد أثبتت الابحاث العلمية ان العمل المأجور أصبح العبء الرئيسية أمام التطور التكنيكي - الاقتصادي ، وان المطالبة بمساهمة المنتجين المباشرة في تسيير شؤون الانتاج اصبحت مطلباً ملحاً في عصرنا هذا . والعلم البورجوازي الذي يدرس تنظيم المشروع لا يسوي هذه المشكلة باتجاه مساهمة فعلة للعمال في تسيير الاقتصاد ، بل يبحث في الواقع عن بديل لهذه المساهمة في شق الطرائق الهادفة الى تشجيع مبادهة المنتجين الفردية .

ان نظامنا يكشف بوضوح كبير كل الطابع المحدود لـعلم تنظيم المشروع البورجوازي . ان دراسة المهام الاجتماعية التي تتطرح على صعيد تنظيم المشروع تتطلب توسيع مادة ابحاث هذا العلم ، وتحسين طرائقه في البحث ، بحيث تعالج مشكلات تنظيم المشروع من وجهة نظر اجتماعية وسياسية ايضاً . وهكذا لم يعد موضوع علم تنظيم المشروع يقتصر على دراسة الاشكال العقلانية لاقتصاد المشاريع وعلى دراسة أنسب الطرائق في الادارة بهدف الحصول على الحد الاعلى من النتائج الاقتصادية ، بل اصبحت يشتمل ايضاً على دراسة الاشكال التنظيمية والطرائق الاقتصادية في التسيير والادارة بهدف توصيـد وتحسين وتطوير العلاقات الاجتماعية الاشتراكية في المشروع . ذلك ان الصلة وثيقة للغاية بين الاقتصاد والعلاقات الاجتماعية . وتطور الاقتصاد يسمح بتوطيد وتطوير علاقات اجتماعية جديدة تصبح بدورها قوة تضمن ازدهار القوى المنتجة في المجتمع .

ان من الضروري ان توجه الابحاث والدراسات وجهة يمكننا معها ان نظهر الى حين الوجود نظاماً علمياً لتنظيم المشروع يتناسب ونظام التسيير

الذاتي العمالي ونظام العلاقات الاجتماعية المميزة له . ان خلق الشروط التنظيمية الضرورية لعمل التسيير الذاتي العمالي ولتقدم العلاقات الاجتماعية الاشتراكية داخل التنظيم الاقتصادي يجب ان يكون احد المبادئ الموجهة لعم تنظيم المشاريع . ولقد اكتفيا في هذا المقال ببيان الهدف الذي يجب ان تضعه هذه الابحاث نصب عينها .

« القضايا الراهنة للاشتراكية »

تشرين الأول ١٩٥٨



التعويض في نظام التسيير الذاتي

مورنا ماركوفيتش

لقد ألغى نظامنا الاجتماعي - الاقتصادي من حيث المبدأ نظام الأجر وشروط وجوده . وقد بدأ هذا التطور منذ تأميم وسائل الانتاج وتأكيد بوجه خاص في قانون تسيير المنشآت عام ١٩٥٠ وفي وضع اسس النظام الاقتصادي الجديد عام ١٩٥٢ . وقانون كانون الاول ١٩٥٧ يحدد طبيعة علاقات العمل القائمة لا على الاستغلال بل على التعاون والروح الرفاقية : فأعضاء مجموعة العمل متساوون في الحقوق ، وهم لا يتلقون أجراً عن عملهم ، اي ثمناً لقوة عملهم ، بل يساهمون في توزيع الدخل الشخصي الذي هو جزء من دخل المنشأة الذي يحققونه بأنفسهم .

لا ريب في ان تأميم وسائل الانتاج ، لحظة استلام الطبقة العاملة للحكم وحين تصبح وسائل الانتاج ملكاً للمجتمع ، يبدل وضع العمال تبديلاً اساسياً . يبدل ان علاقات العمل تظل تحتفظ ، في ظل هذا النظام ، ببعض صفات نظام الأجر باعتبار ان نظام الانتاج والتوزيع يكون آنذاك اداري الطابع وموجهاً من قبل الدولة . وصحيح ان هذه الدولة هي دولة تقبض فيها الطبقة العاملة على نظام الحكم ، إلا انه لا وجود فيها بعد للشارك المنتجين المباشرين . وانما عندما يبدأ المنتجون المباشرون بالمساهمة مباشرة في تسيير الانتاج وتوزيع فائض العمل ، تختفي علاقات نظام الأجر . ولهذا فإن تسليم المنشآت

لمجموعات العمل يمثل تغييراً جوهرياً في وضع الطبقة العاملة والمنتجين المباشرين .

ان مساهمة العمال المباشرة في التسيير لا تقتصر على المنشآت . فبواسطة مجالس منتجي الكومونات والمحافظات والجمهوريات واتحاد الجمهوريات ، وهي مجالس منتخبة من قبل المنتجين المباشرين ، يساهم هؤلاء في رسم وتبني الخطط الاجتماعية وجميع القرارات المتعلقة بالاقتصاد .

ان نظامنا الاقتصادي قائم على الملكية الاجتماعية لوسائل الانتاج . لكن المهم في النظام الاقتصادي ليس تشريك وسائل الانتاج الاساسية فحسب ، بل ايضاً شكل هذا التشريك . وما يحدد طابع النظام الاقتصادي هو الطريقة التي يدار بها الانتاج الاجتماعي وبواسطة من يدار . « ان التسيير العمالي القائم على الملكية الاجتماعية لوسائل الانتاج يولد ، في شروط الانتاج البضاعي ، علاقات تسمح بتطبيق مبدأ التعويض « من كل حسب عمله » . وهذا التعويض يتخذ اشكالاً تتناسب ودرجة تطور القوى المنتجة ^(١) .

ان النظام الاقتصادي ، الذي وضعت أسسه عام ١٩٥٢ ، ثم ادخلت عليه تعديلات ايجابية فيما بعد ، قد أعطى المنشآت استقلالاً ذاتياً اكبر بصدد التعويض : فهي تستطيع ان تعدل اشكال التعويض حسب حاجاتها . وقد سهل هذا خلق قاعدة مادية لتطوير التسيير الذاتي العمالي وحث على زيادة الانتاجية وتسريع التطور الاقتصادي وذلك عبر وضع صعب تميز بالخصار الاقتصادي الذي فرضته بلدان المعسكر الاشتراكي وبالخفاف الذي شكت منه البلاد .

لقد ألغينا شيئاً فشيئاً التضييقات الادارية المتعلقة بتعويضات العمال . ثم

(١) برنامج رابطة شيوعي يوغوسلافيا .

نقلنا عام ١٩٥٨ الى منظمتنا الاقتصادية الحق الاجتماعي في التصرف بالدخل
المكتسب ، اي بتوزيعه بين العمل اللام وفائض العمل .

إن أحد المبادئ الكبيرة لنظامنا الاقتصادي هو التوزيع حسب العمل
المقدم . وهذا المبدأ الاشتراكي لا ينطبق على الافراد فحسب ، بل على مجموعات
العمل ايضاً . وقد أمكن لهذا المبدأ ان يتحقق بفضل آلية السوق وكذلك
لأن المنتجين يوزعون قيمة النتاج الاجتماعي المتحقق في السوق . ان سوقنا
تسمح ايضاً بأن يتحقق دخل مشروع من المشاريع بصورة مستقلة جزئياً عن
انتاجية العمل ، في الوقت الذي يستحيل فيه ان يتجاوز الثباين حدوداً معينة
بفضل تدخل المجتمع . ولهذا السبب فإن الدخل الذي يحققه مشروع من
المشاريع يتناسب جزئياً مع العمل ، اي ان مبدأ التوزيع حسب العمل
تتقيد به جميع المشاريع بلا استثناء ، وهذا ما يبحث على التقدم الاجتماعي
بالتناسب مع الحاجات وينمي مبادأة مجموعات العمل في النضال من اجل
تحسين الانتاج .

ان لكل عامل حقاً في الدخل الشخصي ، وهذا الدخل يختلف اختلافاً
جوهرياً عن الأجرة القديمة . ان الدخل الشخصي هو جزء من دخل المشروع
الذي هو بدوره نتيجة المساهمة الايجابية لكل عامل في النجاح العام للمشروع .
والعامل ، باهتمامه بمصلحته المادية الخاصة ، اي باجتهاده لتحقيق أعلى دخل
شخصي ممكن ، يخدم في الوقت نفسه مصالح منشأته ، وبالتالي مصالح المجتمع
قاطبة ، باعتبار انه يناضل على هذا النحو من اجل زيادة الانتاج وازدهار
البلاد . والعامل ، باهتمامه بمصالح المنشأة ، وينضاله كما تحقق المنشأة أعلى
مستوى ممكن من الانتاج الخ ... يزيد من دخل المنشأة وفي الوقت نفسه
دخله الخاص .

وهكذا فإن المصلحة الجماعية والمصلحة الفردية يسيران جنباً الى جنب
والتناحر بين هاتين المصلحتين يتلاشى . ذلك انه اذا كان من الخطأ والضرر

إنكار وجود المصلحة الخاصة بأي ثمن وتوحيدها بالمصلحة الجماعية ، فإننا نستطيع القول ان تكوين الدخل الشخصي على اساس المبادئ التي عرضناها يقترب اكثر فأكثر من الحياة الاجتماعية التي يتكلم عنها ماركس والتي يتجلى فيها « عمل البشر المتشاركين بحرية ، والفاعلين بوعي ، والمسيطرين على حركتهم الاجتماعية الخاصة » (٢) .

ان المنتجين يقررون الآن بأنفسهم نسبة الدخل ، اي نسبة الارباح الصافية المتحققة خلال السنة الجارية التي ستقطع وتوضع في صندوق المنشأة (مبالغ التداول اليومي ، مبالغ آلات الانتاج الاساسية ، مبالغ الاحتياطي ومبالغ الاستهلاك المشترك) . كما يقررون المبالغ التي سيوزعونها قيا بينهم كدخول شخصية . وهم بالطبع يقررون ذلك آخذين بعين الاعتبار التوازن الضروري بين الحاجات الباشرة ومنظورات المستقبل . وقد راح العمال يفهمون اكثر فأكثر ان تلبية حاجاتهم الشخصية منوطة بازدهار المشروع : ولهذا فانهم لا يملكون ما يحتاجه المشروع من اعتمادات متباينة الاغراض .

وبما يدل على نضج مجموعات العمل وفهمها الكبير للوظيفة الخطيرة التي تمارسها انها زادت في عام ١٩٥٩ نسبة الاموال المخصصة لرأس مال المشروع عما كانت عليه عام ١٩٥٨ . واذا ما اعتبرنا الرقم ١٠٠ هو نسبة الحصص المقتطعة من دخل المشروع الصافي عام ١٩٥٨ من اجل رأس مال المشروع من جهة ومن اجل الدخول الشخصية من جهة اخرى ، فان هذه النسبة قد ارتفعت عام ١٩٥٩ الى ١٥١,٦ من الجهة الاولى والى ١٣٣,٩ من الجهة الثانية .

لقد اعطى النظام الجديد لتوزيع الدخل نتائج ممتازة من العام الاول لتطبيقه . وهكذا حققت المنشآت في النصف الاول من عام ١٩٥٩ دخلاً خاماً

(٢) : « رأس المال » .

يزيد بنسبة ١٦٪ على الدخل الخام المتحقق في الفترة نفسها من عام ١٩٥٨ ،
بينما زاد الدخل الصافي بنسبة ٣٢٪ . وهذا يثبت ان مجموعات العمل اهتمت
بتحقيق انتاجية أعلى . وبالطبع ، ان هذا النظام لم يكتمل وما يزال امامنا
عمل كثير بشأنه .

وهكذا فإن المنظمات الاقتصادية ، اي مجموعات العمل ، تجد نفسها منقادة
الى البحث عن احتياطات داخلية جديدة ، ولا سيما عن طريق زيادة
انتاجية العمل وتخفيض تكاليف الانتاج وتحسين التنظيم الخ ... ونظام
التمويض يلعب هنا دوراً بالغ الأهمية اذ يثير اهتمام العامل بنجاح المنشأة .

تعويض العمال

ان نظام توزيع الارباح الذي يسمح للمنظمات الاقتصادية بالتصرف بالارباح
الصافية ، وبأن تقرر بنفسها ما ستخصصه منها لدخول العمال الشخصية
ولصناديقهم المختلفة ، قد خلق وضعاً جديداً فيما يتعلق بتعويض العمال .
ان نظام التمويض هذا يجب ان يصبح اساساً لسير افضل للمنشأة ، فيسمح
لها بزيادة الانتاجية وعقلنة الانتاج .

اما فيما يتعلق ببنواصر نظام التمويضات فإن اهمها هي التالية :
١ - الدخول الشخصية الدنيا ، ٢ - التعرف ، ٣ - اشكال الحث والتعويض
من مكافآت وجوائز ومعايير ، الخ ...

الدخول الشخصية الدنيا

ان الدخول الشخصية الدنيا هي احد المعايير الرئيسية لتوزيع ارباح
المنظمات الاقتصادية . وهذه الدخول هي بمثابة معيار لكيفية العمل المحققة من

قبل المنظمة الاقتصادية ومن قبل كل عامل على حدة . والدخول الشخصية الدنيا هي في الواقع ذلك الجزء من دخل المنظمة الاقتصادية الذي لا تدفع عنه المنظمة ضرائب للمجتمع ، والذي هو في الوقت نفسه معيار ستحدد على اساسه الضريبة التي ستدفعها المنظمة عن باقي الدخل .

بيد ان دور الدخل الشخصية الدنيا مزدوج في الوقت الراهن . فهي تعتبر اساساً لتحديد التزامات المشروع تجاه المجتمع ، ولها في الوقت نفسه طابع اجتماعي ، وظيفة حماية ، لأنها الحد الأدنى من الدخل الشخصي الذي يضمنه المجتمع للعمال . ولهذا فإن هذا الدخل محدد بقانون اتحادي ، وعلى اساس اسعار ١٩٥٧ مؤقتاً . لكن لا بد ان نشير الى ان تحديد الدخل الشخصية الدنيا يتفاوت من منشأة الى اخرى ، وحتى في المنشآت التابعة لفرع اقتصادي واحد . وقد اتخذت تدابير كثيرة لمعالجة هذا الوضع ، لكن لم يوضع بعد حل نهائي . ويفضل هذه التدابير انتفى التباين الكبير بين مستوى الدخل الشخصية الدنيا في شتى المنظمات الاقتصادية وفي شتى الجمهوريات .

ونستطيع ان نقول بشكل عام ان وضع المنظمات الاقتصادية قد تحسن : ف ٧٥ ٪ من المنظمات الاقتصادية رفعت مستوى دخولها الشخصية الدنيا ، و ١٦ ٪ حافظت على المستوى السابق ، و ٩ ٪ فقط خفضته .

وقد كان لتعديل الدخل الشخصية الدنيا أثر ايجابي آخر على المنظمات الاقتصادية : فالدخل الشخصي يختلف اشكاله لم يعد متعلقاً بالحد الأدنى من الدخل كما كانت الحال عام ١٩٥٨ . انت المنظمات الاقتصادية حرة الآن في تنظيم العلاقات الداخلية حسب حاجاتها . والدخول الشخصية الدنيا ما عادت تشكل في اي حال من الاحوال عقبة في وجه المنظمة الاقتصادية ، فهذه المنظمة تستطيع الآن ان تقيم علاقات التعويض التي تناسبها .

ولا نستطيع إلا ان نشير في النهاية الى ان مناقشات كثيرة قامت حول مبدأ الدخول الشخصية الدنيا . فقد قيل انها تجعل العمال يقفون موقف اللامبالي من الانتاج ، وانها لا تحث على رفع الانتاجية المنخفضة . ولهذا السبب اقترحت بعض المنظمات الاقتصادية ان يحدد الحد الأدنى من التعويض بالعمل المقدم لا بعدد ساعات العمل . لكن اذا ما قبلنا بهذا الاقتراح ، فلا بد ان نقبل ايضاً بتحديد مقاييس موحدة لمعايير العمل . والحال ان التجربة اثبتت ان هذا مستحيل . ولهذا تركت للمنظمات الاقتصادية مهمة تحديد المعايير آخذة كل منها بعين الاعتبار وضعها الخاص . واذا ما حددت الدخول الشخصية الدنيا بالعمل المقدم ، أفسح المجال من جديد امام التدخلات الادارية المتعلقة بالقيمة الواقعية للمعايير .

ان كل منظمة اقتصادية معنية بزيادة الانتاجية ، وهي التي تقع عليها بالدرجة الاولى مهمة تقرير هذه المسائل ، آخذة بعين الاعتبار التدابير المتخذة من قبل المجتمع في هذا الميدان . ان العمال الذين لا يعطون نتائج حسنة في المراكز التي يشغلونها يجب ان ينقلوا الى حيث يعطون نتائج افضل ، والعمال الذين لا يظهرون اي اهتمام بالعمل يجب ان يستبدلوا بعمال يهتمون بتقديم عمل افضل حتى يحصلوا على تعويض افضل .

وعلى كل ، فمن المؤكد ان وظيفة الدخل الشخصي الأدنى لم تدرس بعد بما فيه الكفاية ، وانه لا يمكننا بالتالي ان نصدر حكماً قاطعاً نهائياً .

التعارفات

ان المنظمة الاقتصادية تتحدد بجزئية سياستها التعريفية ، او بتعريف أدق تختار بجزئية طرق تعويض العمال وتثبيت القواعد التي يجب ان يكافأوا على اساسها .

والقانون يضمن في النظام الحالي حقوق المنظمة هذه . فهي وحدها التي

تقرر قاعدتها التعريفية ، دونما تدخل احد من خارجها . وينص القانون على ان التعرفة تصبح مشروعة ما إن يقرها مجلس المنظمة العمالي ، لكنها لا تصبح سائرة المفعول إلا بعد ان تتحقق الرقابة الاجتماعية من انها مناسبة لمصالح المجتمع . ومصلحة المجتمع هي ان يطبق مبدأ التعويض حسب العمل المقدم كمعرض في الوقت نفسه على زيادة الانتاجية العامة للعمل .

وإقرار التعرفة يمر بمرحلتين : ١ - المرحلة التمهيدية . ٢ - الإقرار النهائي . وهدف المرحلة التمهيدية هو حث المنظمة الاقتصادية على ان تدرس بالتفصيل وضعها الخاص وامكانياتها وحاجاتها ، حتى يمكن للتعرفة ان تكون حقاً أداة لسير العمل سيراً حسناً ، لا ذريعة لزيادة اسمية صرف للدخول العمال الشخصية .

والمعطيات التي يجري جمعها خلال هذه المرحلة التمهيدية توضع بالدرجة الاولى تحت تصرف المجلس العمالي للمنظمة الاقتصادية حتى يستعين بها عند تقريره التعرفة . لكنها تنقل فيما بعد الى اللجان الشعبية في الكومونات ، والى مجالس المنتجين ، والى الاجهزة النقابية حتى يمكن لهذه المؤسسات ان تمارس رقابة اجتماعية على التعرفة .

ولقد اتضح ان اعمال المرحلة التمهيدية كبيرة النفع ، فكثيراً ما بدلت المنظمات الاقتصادية رأياً بعد ان حلت الوضع على ضوء المعلومات التي توافرت لديها بصدد مستوى الدخل الفردية وتوزيع الربح الصافي بين الدخل الشخصية ومخصصات الصناديق. وقد بين لها هذا التحليل ان توقعاتها لم تكن مستندة الى اساس سليم ، وان بعض النفقات المتوقعة ستظل بلا فائدة .

ويوجه عام فهمت المنظمات الاقتصادية هدف هذه المرحلة التمهيدية ، وادت الأعمال اللازمة على الوجه المرام. وهذه هي على الأخص حالة المنظمات الاقتصادية الكبيرة .. وبالمقابل حاولت المنظمات الصغيرة احياناً ان تصور الوضع بصورة غير دقيقة ، وقامت على الأخص بتوقعات لا اساس لها من

الصحة بهدف ايجاد مبررات لزيادة التعويض .

لكن المنظمات الاقتصادية ، اذا نظرنا اليها في مجموعها ، كان لها موقف ايجابي فيما يتعلق بوضع القواعد التعريفية . وقد برهنت على تحسبها بالمسؤوليات وعلى نضج جذير بالتقدير والثناء . وقد كان تعاونها مع اجهزة اللجان الشعبية والنقابات كبيراً ومفيداً ، الشيء الذي سمح بإتباع التعليلات العامة المتخذة من وجهة نظر المصالح الاجتماعية .

وقد لوحظ بالنسبة الى عام ١٩٥٩ زيادة عامة في مستوى التعريفات قدرها ١٠٪ . وهذه الزيادة ليست نتيجة التعديلات التي ادخلت على المنظمات الاقتصادية فحسب ، بل كانت ايضاً نتيجة الاتجاه الذي اظهرته هذه المنظمات لتحقيق نوع من التنسيق والانسجام بين مستويات التعريفات في اطار فرع واحد او حتى عدة فروع بين المناطق المختلفة : فالفروق التي كانت قائمة كانت تمنع احياناً المنظمات الاقتصادية من انتهاز سياسة تعريفية مناسبة لحاجاتها . واذا كانت زيادة التعريفات قد ظلت بوجه عام ضمن حدود معقولة ، فهذا بفضل التدخل المناسب للنقابات وغيرها من العوامل الاجتماعية .

وقد شملت زيادة التعريفات جميع فئات العمال والمستخدمين في الاقتصاد . لكن نسبة الزيادة كانت اكبر ، كما هو طبيعي ، بالنسبة الى العمال المختصين والرفيعي الاختصاص منها بالنسبة الى انصاف المختصين وغير المختصين . واذا ما اعتبرنا الرقم ١٠٠ هو نسبة التعريفات لعام ١٩٥٨ ، فإن زيادتها عام ١٩٥٩ اخذت الشكل التالي :

العمال	الرفيعي الاختصاص	المختصون	انصاف المختصين	غير المختصين
نسبة الزيادة	١١٤,٦	١١٦,١	١١٠,٦	١٠٧

وتزداد نسبة هذه الزيادة فيما يتعلق بالاطارات القيادية . ففي ١٠ فروع صناعية من اصل ٢١ ، تجاوزت نسبة زيادة تعريفات مديري المنشآت ٢٠ ٪ ، وفي ٣ فروع تجاوزت ٣٠ ٪ .

وفي بعض الحالات استهلكت زيادة التعريفات كامل او الجزء الاكبر من تلك الحصة من الدخل الصافي التي كانت توزع على جميع العمال بصفة دخل شخصي . واذا ما افترضنا ان المنظمة الاقتصادية حققت نفس القدر من الارباح الذي حققته في العام الماضي ، فإن العمال غير المختصين الذين لم يحصلوا على زيادة في التعريفات ، او الذين لم يحصلوا إلا على زيادة طفيفة ، سيتضاءل دخلهم الشخصي في عام ١٩٥٩ . وهذا شيء شاذ وغير طبيعي . ان زيادة دخول الفئات العليا من العمال يجب ألا تكون نتيجة انقاص دخول الفئات الدنيا . والطبيعي هو ان تزداد دخول الفئات الأخيرة بدورها ، وان بنسبة أقل . واذا كانت تعريفات الفئات الدنيا قد ظلت على ما كانت عليه عام ١٩٥٨ ، فقد كان الواجب يقضي بإجراء اللازم لتأمين الدخول نفسها لها في الشروط نفسها .

وخلاصة القول ان نظام توزيع الدخول هذا قد اثبت صلاحيته . واذا كانت فيه بعض النواحي السلبية ، فلا بد من العمل على تلافيها عن طريق دراسة التجارب التي اكلستها شتى المنظمات الاقتصادية ، وعلى تطوير النظام ولا سيما فيما يتعلق ببدء التعويض حسب العمل المقدم .

اشكال التعويض التشجيعية

تبذل المنظمات الاقتصادية قصارى جهدها لزيادة انتاجية العمل ، وبالتالي الارباح ، عن طريق وضع اسس مناسبة للتعويض الجماعي والفردى . وقد خضت مشكلات معايير العمل من هذه الناحية باهتمام كبير ، ونجحت رغبة في

جر اكبر عدد ممكن من العمال للعمل على اساس نظام المعايير .

ان التعويض حسب العمل المقدم مطبق في فروع الصناعة كافة تقريباً وفي البناء ، وكذلك في التجارة والنقل جزئياً . واكثر مقاييس العمل الفردي شيوعاً هو المعيار ، لكن هناك ايضاً أنظمة اخرى كالاتفاق . ونسبة العمال الذين يعملون على اساس المعيار ، اي الذين يُعوضون على اساس العمل المقدم، تتفاوت بين فرع صناعي وآخر . إلا ان النسبة العامة هي ٦٥ ٪ .

وقد اخذ عدد كبير من المنظمات بنظام المكافآت التشجيعية . بيد ان الكثير منها لا يطبقه . والاسباب التي تورد متباينة : نقص المصادر ، نقص الاطارات المختصة لتطبيق النظام ، الخ ...

وقد وزعت المكافآت على ٤ ٪ من العمال العاملين في مشاريع النقل كما دل الاستقصاء الذي جرى فيها . وهذه ادنى نسبة . وبالمقابل وزعت المكافآت على ١٠٠ ٪ من العمال العاملين في بعض مشاريع الصناعة الكهربية وصناعة الورق والخشب والجلد والنسيج . وبصورة عامة ، يتلقى ٢٠ ٪ من عمال المشاريع التي شملها الاستقصاء مكافآت .

والشكل الرئيسي للتشجيع الجماعي الذي تطبقه غالبية المنشآت هو نظام « الدخل الشخصي الاعلى من الدخل المحدد بالترقية » . بيد ان بعض المشاريع بدأت تطبق نظام التعويض على اساس وحدة النتاج ، وبدأ غيرها بتطبيق نظام المعايير الجماعية . كما ان هناك منظمات اقتصادية شرعت تفكر بإدخال أنظمة جديدة للتشجيع . وواضح ان مسألة اشكال التشجيع تتعلق بالوضع الموضوعي والذاتي لكل مشروع على حدة . ومن الخطأ العمل على دفع المشاريع الى تبني شكل معين دونما اعتبار لظروفها الخاصة .

وفي النهاية أعتقد انه من الضروري ان أنهو بأن نظام توزيع الدخل ، وضمن هذا الاطار نظام الدخول الشخصية المطبق في مشاريعنا ، قد برأ

آمالنا ، وبأنها يشكلان مرحلة جديدة في تطورها الاجتماعي ، وبأن تطورها
المقبل سيمحو آخر آثار نظام الأجر ، وبأنها سيحولان الأجير السابق الى
منتج حر لا تقرر أرباحه من الأعلى ، ودخله يتعلق به وحده ويعمله وينجح
منظمته الاقتصادية .

« القضايا الراهنة للاشتراكية »

كانون الأول ١٩٥٩



نظام التعويض

ميكاسيلياك

ان طرائق التوزيع او التعويض عن العمل المقدم ونتائج هذا العمل تمر بعدة مراحل، بدءاً من اشكال الدفع البسيطة الى اشكال الحث المادي المعقدة. وهذه الطرائق مرتبطة دوماً بالمرحلة والشروط التي ترى فيها النور .

ان اشكال التعويض تمكس في الواقع تطور القوى المنتجة ووضع الطبقة العاملة في حضن المجتمع . ولهذا فمن الطبيعي ان تكون اشكال التعويض في يوغوسلافيا اليوم مختلفة عما كانت عليه في المرحلة التي تلت الحرب العالمية الثانية مباشرة ، والتي كانت فيها المنشآت اليوغوسلافية اقل عدداً وأهمية وتطوراً .

ويمكننا على وجه الاجمال ان نقول ان مبدأ التعويض الاشتراكي حسب العمل المقدم قد مر بمرحلتين : في المرحلة الاولى ، حيث كانت قوى الانتاج غير متطورة ، كان لا بد من تطبيق مبدأ التسيير الاداري للاقتصاد ، وكانت الدولة هي المنظم الرئيسي للنشاط الاقتصادي . لكن مع التطبيق انضج ان هذا النظام لا يحث بما فيه الكفاية الروح الخلاقة لدى البشر العاملين. وبرزت بعض التناحرات بين مصالح الشفيلة والمشاريع واجهزة الدولة . فقد كان من مصلحة اجهزة الدولة على سبيل المثال ان تحدد معايير للعمل مرتفعة ما أمكن . وبالمقابل كان الشفيلة يسعون الى تخفيضها حتى يربحوا اكثر بعمل

أقل . ولم تكن مصلحة العامل المادية ومستوى حياته يتعلقان آنذاك بكيفية العمل المقدم . أضف الى هذا ان هذا النظام ادى الى تسوية الارباح ، لأن امكانية تفاوتها حسب نتائج العمل كانت معدومة تقريباً . ومن هنا كان ذلك النظام يشكل عاملاً سلبياً . وكانت الدولة تضع نفسها الى حد ما فوق المجتمع والشغيلة . ولم يكن للطبقة العاملة الا دور ثانوي قلعه . ولم تكن مبادرة الشغيلة تتجلى بما فيه الكفاية . وكانت أرباحهم تشتمل دوماً على عناصر من نظام الأجر المميز للعصر الذي كان فيه العمال « يبيعون » قوة عملهم للمالك وسائل الانتاج الذي يضمن على فائض عملهم .

وقد كان لا بد من تغيير هذا النظام لتحرير قوى المجتمع وتشجيع الروح الخلاقة لدى ملايين الشغيلة . والنظام الاقتصادي الجديد ، الذي دخل حيز التطبيق عام ١٩٥٢ ، يقوم على اقتصاد السوق العامل في اطار التوجيه المخطط والتسيير الذاتي العالي للمنشآت الاقتصادية . واهم ما يميز هذا النظام نهجه الجديد في توزيع الدخل الذي يجري تبعاً للمبادئ التالية :

— توفير شروط عمل وموارد متساوية تقريباً لجميع المنشآت خلال عملية التوزيع .

— القيام بتوزيع الدخل المتوافر تبعاً لمقياس موضوعي محدد مسبقاً .

— ربط موارد المنشآت المادية بنتائج تسييرها . وهذا التوزيع حسب العمل المقدم يشكل قوة محركة اساسية لحث جميع العوامل على بلوغ اعلى حد من النتائج في العمل .

— تمكين المجموعات العمالية من ان تتولى بنفسها ، بعد وفائها بالالتزاماتها تجاه المجتمع ، التوزيع الداخلي للمداخيل تبعاً للنجاحات المتحققة في العمل ، ورسم سياسة مستوى افرادها الاجتماعي وتحديث مفشاتها .

— منح مجموعات العمل موارد كافية تسمح لها بأن تمارس بنجاح اكبر

وظائفها وبأن تؤمن في الوقت نفسه الموارد اللازمة للحاجات الاجتماعية العامة .

وقد تحسنت آلية التوزيع تدريجياً وفق المبادئ المذكورة اعلاه . فكلما تمزقت الطاقة الاقتصادية للمجتمع وقدرة الطبقة العامة على تسيير الاقتصاد ، تحسن وتقدم نظام التوزيع بدوره ، واتسعت حقوق الشغيلة سواء أفي مجال تسيير المنشآت ووسائل الانتاج ام في مجال التوزيع والتعويض .

آلية التوزيع

لقد تحققت هذا العام ، ١٩٦١ ، خطوة اخرى الى الامام في طريق وضع هذه المبادئ موضع تنفيذ . وسوف نعرض فيما يلي آلية التوزيع بين المجتمع ومجموعات العمل .

ان الدخل الاجالي الذي يستخدم كنقطة انطلاق في التوزيع ، يمثل قيمة المنتجات التي حققتها المنشأة في السوق .

وتقتطع أولاً من الدخل الاجالي تكاليف إعادة الانتاج (تكاليف الانتاج) . فالمنشأة تدفع لصندوق الصيانة التابع لها مبلغاً يعادل قيمة النقص (الامتراء) الذي لحق بالآلات والوسائل الأخرى أثناء عملية الانتاج . وقبل البدء بالتوزيع تقتطع المنشأة ايضاً من الدخل الاجالي قيمة المواد الأولية والمواد الأخرى التي استهلكت في الانتاج . ومن الطبيعي ان تهتم بمجموعات العمل بالاقتصاد في المواد الأولية وفي المواد الأخرى ، لأن أهمية الدخل والموارد المادية التي تملك حق التصرف بها تابعة جزئياً ، كما سنرى ، لهذا التوفير .

ثم ان المنشآت مازمة بأن تدفع الضريبة الملحوظة لرقم الاعمال المتمثل في

قيمة الانتاج والخدمات المتحققة . وتستخدم هذه الأداة لتنظيم السوق ، وزيادة او تحديد استهلاك مختلف السلع . وهذه الوسيلة التي تضمن للمجتمع موارده تسمح في الوقت نفسه بوضع المنشآت في شروط متنافسة فيما يتعلق بتسيير وتصريف منتجاتها في السوق .

والمنشآت ملزمة ايضاً بأن تدفع ايضاً من الدخل الاجمالي الفوائد المستحقة عن الأموال الموضوعة تحت تصرفها ، اي عن القيمة الاجالية لأعمالها المتداول والوسائل المخصصة لتوسيع وتحديث المنشأة ، وعن القيمة غير المستهلكة للوسائل الأساسية ، من آلات ومبانٍ وانشاءات الخ ، التي هي ملكية اجتماعية . وهذه الفوائد تدفع لصندوق التوظيف التابع للمجتمع بهدف تمويل التنمية المتواصلة للاقتصاد . (اذا منحت المنشأة قرضاً ، تختم عليها ان تسدده في اجل مسمى ومقابل فائدة محددة) . والمنشآت تدفع بصورة عامة فائدة قدرها ٦٪ عن قيمة الوسائل الاساسية ورؤوس الأموال المتداولة (رأس المال الاجتماعي) التي تسيرها .

ان إلزام المنشآت بدفع ضرائب يهدف اولاً الى تحقيق المساواة في الشروط التي تمارس فيها نشاطها . فالمنشأة التي تملك آلات غير حديثة تدفع ضريبة أقل . ولهذا فهي مرغمة على توظيف مجهود بشري اكبر . ومن الطبيعي ان تتمتع المنشأة التي تملك آلات احداث ، في هذه الشروط ايضاً ، بامتياز يبحث مجموعات العمل على تنمية البنية العضوية لمواردها . اضافة الى ذلك ان هذه الاداة تدفع بالمنشآت الى أن تستخدم استخداماً افضل وسائلها الأساسية ورؤوس اموالها المتداولة . والفوائد تمثل حداً ثابتاً ولا بد من سدادها مهما يكن مقدار الدخل المتحقق . اذن ، اذا ما استخدمت المنشأة آلاتها بصورة عقلانية ، خف ثقل هذه الفوائد على مداخيلها ، واتيحت لها امكانية زيادة مواردها .

وبعد اداء هذه الالتزامات يمثل الباقي « دخل المنشأة » . ويقطع عادة

١٥٪ منه للحاجات العامة (باستثناء بعض الفروع الاقتصادية التي يراد تشجيع تطورها كالمناجم والزراعة الخ.) والباقي يشكل « الدخل الصافي » الذي تصرف به بحرية المجموعة المالية والذي يوزع بين المداخل الشخصية ويختلف صناديق المنشأة. ومن المداخل الشخصية للشخيلة يدفع قسط للضمان الاجتماعي والكومونة . وعلى هذا فإن مداخل الكومونة منوطة بالمداخل الشخصية للمواطنين الذين يعيشون في ارضها . واذا كان الشخيلة اكثر انتاجاً، واذا كان ربحهم اكبر ، كانت كومونتهم اغنى وشروط الحياة فيها افضل .

ان ٢٠٪ من المبلغ الذي تقتطعه مجموعة العمل لاعتماداتها المختلفة ، يخص الكومونة. وهذه الموارد تستخدم بهدف تطوير الاقتصاد ومستوى الكومونة الاجتماعي .

وأدوات التوزيع هذه كافة محددة مسبقاً بالقوانين. اذن فبإمكان مجموعات العمل ان تعرف سلفاً التزاماتها تجاه المجتمع ، فهي بالتالي تعرف الاتجاه المطلوب منها في العمل وتسير المنشأة ، وتلقى في الوقت نفسه التشجيع للوصول الى نتائج افضل في نشاطها الاقتصادي .

ويمكن ان تصور مخطط التوزيع على النحو التالي :

الدخل الاهالي

دخل المنشأة الاجالي	الاهتمام	التكاليف المادية	ضريبة رقم الاعمال	الفوائد
---------------------	----------	---------------------	----------------------	---------

الدخل الصافي	مساهمة في الحاجات الاجتماعية العامة
--------------	-------------------------------------

ارصدة الاحتياطي	ارصدة الاستهلاك	المداخل الشخصية (الخام)	ارصدة التسيير
--------------------	--------------------	------------------------------	------------------

مساهمة لصالح الكومونة	مساهمة في الضمان الاجتماعي	المداخل الشخصية (الصافي)
--------------------------	-------------------------------	-------------------------------

بعض مميزات نظام التوزيع

لقد وصف ماركس عملية التوزيع في المجتمع الاشتراكي على النحو التالي:
تقتطع الوسائل المستهلكة في الانتاج من النتاج الاجتماعي الخام ، ثم تقطع
الوسائل الضرورية لتوسيع الانتاج وقلبية الحاجات المشتركة (المدارس ،
المؤسسات الصحية ، الخ) وحاجات العاجزين عن العمل . أما سائر الوسائل
فتوزع بين منتجي المجموعات بالتناسب مع عملهم .

وآليتنا في التوزيع قائمة على هذا التصور . فكل مجموعة عمل هي رابطة
حرة للمنتجين تدير ، باسم المجتمع ، وسائل الانتاج الاجتماعية . وبمجموعة
العمل ، المعنية بالانتاج ، والمجندة لطاقتها كافة ، والمستخدمة وسائل الانتاج
الموضوعة تحت تصرفها بصورة عقلانية ، تسعى الى تحقيق انتاج مرقع وجيد
ورخيص ما امكن . وبمجموعة العمل التي تحسن تسيير منشأتها تحقق مداخيل
عالية لنفسها وللمجتمع وللكومونة التي تحقق نشاطها في ارضها . وانما هنا
تكن المصلحة المشتركة لجميع المساهمين في الانتاج والتوزيع الاجتماعيين .

وما تجدر ملاحظته ان تكاليف اعادة الانتاج (تكاليف الانتاج) التي
تكلنا عنها لا تشتمل على « تكاليف اليد العاملة » . وليست المسألة بالنسبة

الينا مسألة شكل ، بل هي مسألة مضمون ونحتوى . ان « قيمة » اليد العاملة لا تدخل في حساب التكاليف الا اذا كانت الشقيلة ينتجون لحساب مالك لوسائل الانتاج يستولي على الدخل ويتحكم في فائض نتاج العمل ويدفع للعمال باعتبارهم بدأ عاملة مأجورة . اما في نظام التسيير الذاتي العالي فإن الشقيلة يحققون المداخل بصورة مشتركة ويتقاسمونها مع المجتمع ، وما يتبقى بعد هذه القسمة يترك لتصرفهم الحر . وطبيعي انهم اذا زادوا الانتاج او حسنوه او حققوه مع تقليل عدد الاعضاء العاملين ، تلقى كل منهم حصة اكبر من الدخل المتحقق .

التوزيع داخل مجموعات العمل

بعد توزيع الدخل بين المجتمع ومجموعة العمل ، تبدأ المرحلة الثانية من هذه العملية ، اي التوزيع الداخلي في المنشأة او توزيع الدخل الصافي .

ان الدخل الصافي الذي تحققه المنشأة يوزع من قبل مجموعة العمل او المجلس العالي بكل حرية ، وتبعاً لنتائج العمل وشروط الانتاج وحاجات المنشأة .

اذن فالمجموعة العالية توزع الدخل الصافي بين :

- أ - المداخل الشخصية للمنتجين .
- ب - ارصدة احتياطي المنشأة .
- ج - توسيع وتحديث المنشأة .
- د - بناء وتجهيز مؤسسات الخدمات الاجتماعية (المساكن ، المطاعم العالية ، دور حضانة الاطفال ، الخ) .

وتحاول المجموعات العالية قدر جهدها ان تربط المداخل الشخصية
بنتائج العمل ليتحقق المبدأ الاشتراكي عن التمييز حسب العمل . وقد كان
عدد كبير من المنشآت يتبنى الى عهد قريب المبدأ بالسمي بالتعرفة في توزيع
الدخل . وتقوم هذه الطريقة على تحديد « الربح الاساسي » لكل مركز
عمل ، اي لكل عامل ومستخدم بما في ذلك مدير المنشأة . وطبيعي ان
مراكز العمل التي تتطلب معارف مهنية اكثر والتي تقع فيها على عاتق
شاغليها مسؤولية اكبر ويواجهون مصاعب أشق ، تحدد لها ارباح اساسية
مرتفعة نسبياً . وعلاوة على ذلك تحدد الانظمة المراكز التي سيقاس فيها العمل
تبعا للردود ، وبالتالي نسبة الارباح . وتجري الحسابات مرة كل ثلاثة اشهر ،
وتحدد ميزانية المنشأة مرة كل عام . وبعد تغطية جميع نفقات الانتاج وسداد
جميع الالتزامات تجاه المجتمع ، يجري حساب كمية الدخل الصافي الذي يوضع
تحت تصرف المجموعة . ويكون هذا الدخل ، بشكل عام ، اكبر من
المجموع الاجالي للارباح التي حققها العمال في مراكز عملهم . ويقرر المجلس
العالي ، آخذاً بعين الاعتبار النتائج التي حققتها المنشأة وحاجات المجموعة ،
يقرر الحصة التي سترصد من الدخل الصافي لمختلف الصناديق والارصدة ،
والحصة التي سترصد لأرباح الشغيلة والمستخدمين . ولما كان الشغيلة والمستخدمون
يساهمون في توزيع فائض نتاج العمل ، فإنهم يتلقون في مجرى السنة علاوة
على الارباح الشهرية المنتظمة مبالغ تعادل احيانا قيمة عدة اجور شهرية .

وهناك حالات لا يسمح فيها نقص الموارد بدفع الارباح المتحققة في مركز
العمل . وفي هذه الحال يتقاضى العمال ارباحهم مخفضة بنسبة محددة ، ٩٠ او
٩٥٪ على سبيل المثال من المبالغ التي حققوها في مراكز عملهم . وحتى يكون
العمال جميعا قادرين على سد حاجاتهم الاساسية ، فقد حددت الدولة حداً
ادنى شهرياً مضموناً لكل عامل . واذا ما عجزت احدى المنشآت عن دفع
هذا الحد الأدنى ، وهذه حالة نادرة ، تتكفل به اللجنة الشعبية للكمونة .

واذا ما عجزت المنشأة لمدة طويلة من الزمن عن تأمين الموارد اللازمة لدفع الاجور ، اتخذت عدة تدابير لإصلاح امرها ، ثم تجري تصفيتها إن لم تنجح تلك التدابير .

ضرورة تحسين طرائق التوزيع

بالرغم من النواحي الايجابية في آلية التوزيع هذه ، يدور الحديث الآن في العديد من المنشآت عن ضرورة تحسينها وتلاؤمها مع الشرط الجديد للشغل باعتباره منتجاً ومسيراً في آن واحد .

والواقع ان طريقة التوزيع التي عرضناها والتي طبقت حتى الآن لا تلمح العامل إلا بصفته منتجاً ، لأن الجزء الاعظم من ارباح العمال يحدد على اساس النتائج التي حققوها في مراكز عملهم . ولهذا كان العمال يسعون الى رفع قيمة التعريفات . وبالمقابل كانت الارباح المتحققة نتيجة التسيير الجيد للمنشأة ضئيلة نسبياً . وبالتالي لم يكن العامل معرضاً بما فيه الكفاية على الوصول الى نتائج افضل دوماً بالاشتراك مع كل مجموعة العمل . اذن فقد كان هناك نوع من عدم الانسجام بين طريقة التعويض تبعاً للنتائج المتحققة في مراكز العمل وبين شرط العامل بوصفه مسيراً للمنشأة . والواقع ان الارباح تتعلق في الحقيقة بمجمل نشاط المنشأة ، في حين ان وعي العامل كان محدوداً في غالب الاحيان بدوره كمنتج . وكانت المشكلات الخاصة بمركز عمله كمشكلة الآلات وعملها والمعايير وامكانية تجاوزها وعلاقته برؤساء الورديات الخ ، تشرط آفاقه وتحدوها .

واذا كنا ننطلق من مبدأ التوزيع « لكل حسب عمله » فمن الواجب ان نحدد ما نعنيه بكلمة « عمل » و « نتائج العمل » . فباعتبار ان العامل منتج ومسير معاً ، لذا فلا يمكن ان ينحصر عمله والنتائج التي يحققها في نطاق

مركز عمله ، بل يجب ان تعانق مجمل نشاط المنشأة . اذن فد العمل ، لا يعني توظيف القوة الجسدية بهدف خلق نتائج معين فحسب ، بل العمل هو ، في هذه الشروط ، تطبيق طرائق تنظيمية او تكنولوجية جديدة وجيدة ، والاستخدام العقلاني لوسائل الانتاج والمواد ، الخ .

وعلى هذا فقد كان من الضروري الاتجاه نحو اشكال في التوزيع تربط بشكل او ثقل واكمل الدخول الشخصي لكل عامل ، لا بنتاج العمل الفردية فحسب ، بل ايضاً بنجاح المنشأة في مجملها .

هذه مشكلة . اما المشكلة الثانية فهي التالية :

ان عمال المنشأة يعملون في اقسام وشعب متنوعة ، ومن المفهوم الا تستطيع جميع الوحدات التنظيمية الحصول على نتائج مثالية . ففي هذا القسم على سبيل المثال يقتصد العمال ، وفي ذاك يسرفون في استعمال المواد . ومع ذلك شارك العمال في عدد كبير من المنشآت ، وعلى قدم المساواة ، في توزيع دخل المنشأة ، وثالوا حصصاً متعادلة من نتائج العمل . ان مبدأ التوزيع حسب العمل يفرض ان يتلقى العمال والمستخدمون مداخيلهم الشخصية تبعاً لنتائج العمل التي حققتها الوحدة التنظيمية التي يعملون فيها .

والمشكلة الثالثة هي مشكلة المقاييس الفردية للعمل والنجاح . ان قسماً من اعضاء مجموعة العمل ، ولا سيما المهندسين والفنيين الخ ، يتلقون في غالب الأحيان ارباحاً لا تمثل نتيجة عملهم . ولهذا فإن النجاحات المينية لا تجد تعبيرها الكافي في سلم الارباح الذي لا يتفاوت بمقدار تفاوتها . ومثل هذه الممارسة مخالفة لمبدأ التوزيع حسب العمل . وبالفعل ، انها لم تحت بما فيه الكفاية الاطارات القادرة ، بمقترحاتها التنظيمية وغيرها ، على مساعدة المجموعة على زيادة انتاجية العمل وتحسين التسير .

ويحذر بنا ان نشير ايضاً الى مظهرين اجتماعيين هامين من العمليات التي تدور في الوقت الراهن داخل مجموعات العمل .

اننا نلاحظ اولاً ان ممثلي العمال والمستخدمين المنتخبين ، اي اعضاء المجلس المالي للجنة التسيير ، هم وحدهم الذين يتخذون القرارات بصدد تسيير المنشأة والتوزيع وغيرها من المسائل الهامة . ونظراً الى الدرجة الراهنة من التطور ، لا بد من العمل على توسيع نطاق التقرير واتاحة المجال امام جميع اعضاء مجموعات العمل لتسيير وتقرير جميع المسائل الهامة . وهذا سيتيح للانسان الشفيل ان يؤكد نفسه ويحقق نتائج اقتصادية افضل . واذا ما ساهم العامل ، الذي يزداد اهتمامه من الزاوية المادية اكثر فأكثر بالانتاج ، اذا ما ساهم بنشاطاته وقراراته في تحسين التسيير ، فسوف نشهد تحرير قوى ومبادرات جديدة وخلق شروط ملائمة للحصول على نتائج افضل دوماً في الانتاج .

واخيراً اتضح انه لا غنى عن تنسيق العلاقات الاجتماعية داخل المجموعات المالية . والواقع ان العلاقات في عملية الانتاج حافظت على العديد من آثار الماضي . فحسب التقسيم « الكلاسيكي » للعمل ، ما يزال البشر في منشآتنا ينقسمون الى فئة تأمر وتقرر وتفكر وتنظم وتراقب وتفرض الانضباط ، والى فئة تنفذ الاوامر . وفي احيان كثيرة لا يتعاون الفني مع العامل بالرغم من ان مهمته هي ان يبين له الوسائل التي تسمح بزيادة الانتاجية لحيز المصلحة المشتركة . وهكذا نجد ان الفني هو الانسان الذي يراقب العامل ويحدد له المعايير ، اي الانسان الذي يمارس سلطة عليه في الانتاج .

ان التشغيل والتسريح والتعيين في مركز العمل والتنقل والترفيه والعقوبات الخ ، امور ما تزال من اختصاص لجان المجالس المالية ، وليس للعمال المعنيين بها مباشرة من نفوذ كبير عليها . ولهذا فإن العمال ما يزالون في هذا المجال

في وضع تأيغ وغير متساو الى حد ما .
ان من الواجب ان تلتى جميع هذه التناقضات .

تطور طرائق التوزيع

انطلاقاً من هذه المفاهيم والاهداف يجري الآن داخل المجموعات العمالية وضع طرائق جديدة للتعويض. وسوف نحاول هنا ان نبين الخصائص المشتركة لهذه الطرائق .

ان احد المبادئ الاساسية المحددة لهذه الاشكال الجديدة هو ان المبلغ الاجالي للدخل الشخصي للمجموعة العمالية يجب ان يرتبط مباشرة وكلية بمجمل النجاح المتحقق في التسيير ، وهذا شرط اساسي كما يعبر ربح كل عامل بأمانة عن نتيجة العمل الفردي والجماعي .

والمبدأ الثاني الهام هو ان كسب كل عامل يجب ان يعبر بصورة
أكمل عن :

- أ - نتائج العمل المتحققة في مركز العمل .
 - ب - نجاح الوحدة التنظيمية التي يعمل فيها العامل .
 - ج - النتائج الاقتصادية للنشأة منظوراً إليها في مجملها .
- فكيف يجري وضع هذه المبادئ موضع تطبيق ؟

يحدّر بنا ان نشير الى ان المجلس العمالي يحدد مسبقاً المعايير التي سيقسطع بموجبها من الدخل الصافي المبلغ الاجالي للداخليل الشخصية ولأرصدة المنشأة . وهذه المعايير هي التالية : حجم الانتاج المتحقق في السوق ، تكاليف

الانتاج والتسيير ، نوعية وتشكيلة المنتجات ، حاصل الدخل الصافي ، الخ ، اي تختلف العناصر التي يتجلى بها نجاح المنشأة الكامل . وهكذا يجري تحديد حاصل المداخل الشخصية في كل وحدة قياسية للنتاج (الطن ، القطعة ، الخ) . وللمجلس المالي حق في نسبة من المداخل الشخصية تعادل ما انتجه وحققه في السوق من وحدات بضاعية .

وعلى هذا ، واذا ما انتج وحقق في السوق عدداً اكبر من الوحدات البضاعية ، ارتفع المبلغ الاجمالي للمداخل الشخصية للمجموعة العمالية بأسرها . ويزداد هذا المبلغ او يتناقص تبعاً لارتفاع او انخفاض تكاليف الانتاج . كما انه سيتعلق بالنتائج الايجابية او السلبية للمنشأة ، الناجمة عن التبدلات المحتملة في تشكيلة المنتجات ونوعيتها الخ .

وهكذا تقدر مجموعة العمل مباشرة مردودها الاجمالي ونتاجه ، وكية الانتاج ، وتكاليف التسيير ، والنجاح في السوق . ومستوى انتاجية العمل سيتجلى في توزيع المداخل الشخصية بين عدد يزيد او ينقص من العمال والمستخدمين . فإذا كان الانتاج المتحقق ناجماً عن انتاجية في العمل مرقمة ، تحققت لعدد ضئيل من العمال مداخل شخصية كبيرة ، والعكس بالعكس .

فكيف العمل حتى تكون مداخل العمال الشخصية متلائمة مع النتائج التي حققتها الوحدة التنظيمية التي يعملون فيها ؟

للوصول الى ذلك يلجأ الى التقسيم الداخلي التنظيمي للمنشأة الى وحدات اقتصادية . وهي عبارة عن مؤسسات مستقلة وشعب تشكل ، من الزاوية التكنولوجية ، وحدات متفاوتة الاستقلال من الممكن تتبع نتائج التسيير وبخاصة تكاليف الانتاج ضمن نطاقها . والحاصل الاجمالي للمداخل الشخصية لكل مجموعة عمل يوزع خلال كل مرحلة من مراحل إجراء الحساب بين

الوحدات الاقتصادية تبعاً لنتائجها . والوحدة الاقتصادية التي تتقن التسيير وتعرف كيف تستخدم المواد الأولية والآلات الخ ، ستلقى حصة أكبر من الدخل الشخصي ، والعكس بالعكس .

بيد ان الوحدة الاقتصادية لا تستطيع ان تعانق النتائج كافة . ان الوحدة الاقتصادية تساهم في خلق وتوزيع السلع التي ليست هي نتيجة عملها فحسب ، بل أيضاً نتيجة تسيير مجمل المنشأة . فإذا عملت المنشأة بصورة جيدة ، كان نصيب الوحدة الاقتصادية من المداخل الشخصية أكبر مما كان سيأتي لها لو اخذت نتائجها الخاصة وحدها بعين الاعتبار . بل من الممكن ألا تحقق الوحدة الاقتصادية اي مداخل شخصية اذا لم يكن تسيير المنشأة في المستوى المطلوب . لكن حتى في هذه الفرضية ، سيكون وضع الوحدة الاقتصادية التي عملت بصورة أحسن من غيرها أفضل من وضع سائر الوحدات . وعلى هذا فإن النتائج التي تحققها مختلف الوحدات الاقتصادية تشكل الأساس الذي ستساهم بموجبه في توزيع المداخل الشخصية لمجمل المنشأة . وبهذه الطريقة يكون المال معينين بنجاح وحدتهم الاقتصادية قدر عنايتهم بنجاح مجمل المنشأة .

والمداخل الشخصية التي تحققها الوحدة الاقتصادية توزع بين الشفيلة والمستخدمين التابعين لها حسب نتائجهم الفردية ، اي حسب مساهمتهم في النجاح العام للوحدة . اذن فكسب العامل منوط بعمله وبنجاح الوحدة في مجملها معاً . واذا ما حققت وحدته الاقتصادية نتائج حسنة ، كان نصيبه من الدخل أكبر مما لو اخذ مردوده الشخصي وحده بعين الاعتبار . وبالمقابل ، من الممكن ألا يحصل العامل على ما يعود اليه على أساس مردوده الشخصي بسبب سوء تسيير الوحدة الاقتصادية .

وليزيد من الايضاح سنضرب المثال التالي :

الدخل الصافي للمنشأة		١٠٠ مليون دينار	
المرصود للدخل الشخصي		٧٤	
الوحدة الاقتصادية	الدخل الشخصي حسب نتائج الانتاج	التغيرات الطارئة على المداخل الشخصية بسبب انخفاض او زيادة التكاليف	محصلة المداخل الشخصية حسب المعايير الفردية للعمل
أ	٢٠ مليوناً	٢ - مليون	١٨ مليوناً
ب	٢٧	٧ +	٣٤
ج	٢٣		٢٣
			٢٧
			٢٣

يتضح من هذا الجدول ان الوحدة الاقتصادية « أ » قد حققت ، بالرغم من قائل عدد العمال ، اقل مما حققته الوحدات « ب » و « ج » . وعلاوة على ذلك زادت التكاليف . وبموجب المعايير المستخدمة في قياس النتائج الفردية للعمل ، حقق عمال الوحدة الاقتصادية « أ » كسباً قدره ٢٠ مليون دينار . بيد ان الوحدة في مجملها لم تحقق سوى ١٨ مليوناً . اذن فعمال هذه الوحدة سيكسبون اقل مما حققوه بعملهم الفردي في مراكز العمل باعتبار ان مجمل تسييرهم لم يكن عقلانياً وان انتاجيتهم كانت دون مستوى انتاجية الوحدات « ب » و « ج » . اما الوحدة الاقتصادية « ب » فقد حققت توفيراً هاماً ، ولذا فإن المداخل الشخصية للعمال ستكون اعلى من الارباح المتحققة بموجب المعايير الفردية للعمل . ان عمال الوحدة الاقتصادية « ب » سيتقاسمون ، نتيجة الفرق في انتاجية العمل والتوفير المتحقق ، ضعف ما سيتقاسمه عمال الوحدة « أ » من المداخل الشخصية .

والمداخل الشخصية التي يجري تحديدها على هذا النحو تعدل وتصحح تبعاً لنمو أو تناقص النتائج المالية التي حققها المنشأة في مجملها . وعلى هذا فإن العامل معني لا يسير وحدته الاقتصادية فحسب ، بل أيضاً بسير المنشأة في مجملها . وبهذه الطريقة يكون مرتبطاً عضوياً ومادياً بمجموعة عمل وحدته الاقتصادية ومجموعة عمل المنشأة على حد سواء . وهذه الروابط تتوثق لا بتأثير عمله الفردي فحسب ، بل أيضاً بتأثير المردود الذي حققته المنشأة في مجملها .

وبجميع هذه العناصر يتعلق مستوى وشروط حياته ، وكذلك شروط تطور مجموعته .

ولنلق الآن نظرة عن قرب على الطريقة التي تسوى بها بعض مشكلات التوزيع حسب العمل وحث مختلف فئات الشغيلة .

لننظر أولاً الى مسألة تعويض الجهاز الإداري : المحاسبين والفنيين والخبراء الاقتصاديين الخ ... لقد توصلت بعض الشعب الى القناعة بأنه من الممكن ان توضع ، في هذا المجال أيضاً ، مقاييس لمردود العمل . وهذا ينطبق بشكل خاص على مراكز العمل المتكررة والمتشابهة . وهكذا دمج محاسبو عدد من الوحدات الاقتصادية بهذه الوحدات نفسها . وبدأ المحاسبون يهتمون بالتالي مباشرة بعمل ونجاح الوحدات الاقتصادية ، باعتبار ان ارباحهم الفردية تتعلق الى حد كبير بها . وصاروا يسعون الى تقوية نشاط الوحدة الاقتصادية ، ويعملون في انجاز حساباتهم وتحليل نتائج النفقات وامكانيات التوفير ، ويلفتون نظر العمال الى نقاط الضعف وموائل الخلاص منها .

اما بالنسبة الى المستخدمين العاملين في شعبة الشراء ، فقد حولت هذه الشعبة في العديد من المنشآت الى وحدة اقتصادية قائمة بذاتها . وارباح العاملين في هذه الوحدة تتعلق بالدرجة الاولى بالانتاج الذي تحققه الشعبة العامة

للانتاج . وهكذا بات العاملون في شعبة الشراء يهتمون الى حد كبير بزيادة الانتاج ، ويعملون بالتالي على توفير المواد الأولية والمستلزمات الاخرى في اسرع وقت .

التسيير وحقوق الشغيلة داخل الوحدات الاقتصادية

ان الشغل غير قادر في المنشأة الكبيرة على تتبع مجمل عملية الانتاج . وليس من الممكن ولا من المقول ان يُطلع العمال على جميع مشكلات المنشأة . وبواسطة تقسيم المنشأة الى وحدات اقتصادية تتبدل المشكلة كلياً . وبالفعل ، إن بإمكان العمال في اطار القسم او الشعبة او الوحدة التنظيمية ان يتبعوا باستمرار ويحيطوا بجميع المشكلات التي تنطرح بمختلف تفاصيلها . وبالتالي تزداد قدرتهم على مواجهتها .

وانطلاقاً من هذه القاعدة يتعمق التسيير الذاتي ، وتوضع موضع تنفيذ المساهمة المباشرة لجميع العمال والمستخدمين .

ان الوحدة الاقتصادية تضم عادة من ٣٠ الى ٥٠ عاملاً ، واحياناً ٨٠ . وهي تعتبر اليوم جهاز التسيير الجماعي . وجميع العمال والمستخدمين المعنيين بنجاح الوحدة الاقتصادية يهتمون عادة بعد عملهم ، ويدرسون مشكلاتهم ، ويتناقشون في جميع المسائل الهامة المتعلقة بتنظيم العمل والانتاج ، ويتخذون القرارات المشتركة التي يتوجب على كل عامل او مستخدم ان يطبقها ، بما في ذلك رئيس الوحدة الاقتصادية الذي هو منظم فني للعمل .

وحق يصبح التسيير الذاتي اكثر فعالية ويسمح لمجموعة عمل الوحدات الاقتصادية بأن تنظم الانتاج او التجارة بنجاح ، يحدد المجلس العمالي سياسة

بمجل المنشأة ، تاركاً لمعال الوحدات الاقتصادية ان يحلوا بحرية ، وفي اطار هذه السياسة ، العديد من المسائل الهامة .

والحقوق المنوحة في الوقت الراهن في العديد من المنشآت لمجموعات عمل
الوحدات الاقتصادية هي التالية :

— الحق في توزيع المداخل الشخصية . فعلى اساس المبادئ والخطوط
الموجهة التي قررها المجلس العالي المركزي ، تحدد مجموعة عمل الوحدة
الاقتصادية المعايير الاساسية التي يتم بموجبها توزيع المداخل الشخصية المحققة
من قبل هذه الوحدة على مختلف العمال .

— الحقوق والوظائف والمسؤوليات المحددة المتعلقة بتنظيم العمل والتسيير
والتخطيط . وحيثما يتمتع العمال بهذه الحقوق (مع أخذ مصلحة المنشأة في
مبملها بعين الاعتبار في الوقت نفسه) ينجزون بنجاح مختلف المهام المتعلقة
بتنظيم العمل . وفي الماضي كانت تفاصيل كثيرة تخفى عليهم ، وكانت طاقات
كثيرة كامنة غير مكشوفة . واليوم تبدل هذا الوضع ، واصبحت جميع هذه
المسائل موضع تفكير كل عامل . ولما كان العمال قد باتوا يملكون تجربة
واسعة ومعرفة مفصلة بالموقف ، فقد اصبحوا قادرين على وعي جميع
الصعوبات واقتراح الحلول لها . وطبيعي ألا يجدوا دوماً الحل المنشود سواء
أكان فنياً أم اقتصادياً . لكنهم عندما تواجههم مشكلة ، يعمدون الى كادر
المنشأة الفني باقتراح التدابير المهددة لحلها .

— الحقوق المتعلقة بعلاقات العمل . فمن حق الوحدات الاقتصادية ان
تحدد علاقات العمل ، وان توضع تحت تصرف المنشأة العمال الذين لا تحتاج
اليهم الوحدة . وهكذا تتكون مجموعة عمل الوحدة الاقتصادية بصورة
مستقلة ، الشيء الذي يزيد من تجانسها وفعاليتها . وفي بعض المنشآت اصبحت
الوحدات الاقتصادية هي التي تملك حق انتخاب المسؤول عن الوحدة .

— حق التصرف باعتمادات التوظيف والموارد المادية الأخرى. فالاعتمادات التي تحققها المنشأة تُسلم إلى الوحدات الاقتصادية بصورة يمكن معها للوحدة الاقتصادية التي نشطت أكثر من غيرها والتي تواجه حاجات أكبر، أن تتمتع بموارد أكبر نسبياً مخصصة للتوظيف ولبناء المساكن وغيرها من حاجات العمال. وبالطبع لا بد هنا أيضاً من أن تؤخذ بعين الاعتبار ضرورة تنسيق مصالح الوحدات الاقتصادية مع مصالح المنشأة وتسوية جميع المسائل التي تنطرح على صعيد علاقاتها المتبادلة على هذا الأساس.

وترى بعض مجموعات العمل أن الأرصدة المخصصة للتوظيف يجب أن توضع أيضاً تحت تصرف الوحدات الاقتصادية. وميزة هذه الطريقة تكمن في أن جميع الموارد ستوضع تحت تأثير ورعاية عمال الوحدة الاقتصادية. ولا شك في أن أجهزة التسيير المركزية ستستمر في وضع الخطط لتوسيع وتحديث المنشأة في مجملها، لكن هذه الأجهزة لن تستطيع أن تقرر وحدها مسألة التوظيفات، وستوجب عليها أن تبين سلفاً للوحدات الاقتصادية مزايا التوظيفات المقترحة وأن تقنعها بذلك حتى تأخذ موافقتها.

وقد طبقت بعض المنشآت مبدأ اللامركزية بصدده الموارد المخصصة لبناء المساكن. ولهذا التدبير هدفان: أن يتم توزيع المساكن أولاً في إطار الوحدة الاقتصادية بالذات، باعتبار أن العمال يعرفون خيراً من غيرهم حاجات السكن وأنه توجد ضمانات كفاية لتوزيع هذه المساكن حسب معايير عادلة. وتدل التجارب ثانياً على أنه إنما في إطار الوحدات الاقتصادية يحقق أكبر قدر من مردودية التوظيفات. وبالفعل، ما عاد العمال يسمعون ببناء مساكن مترفة، وصاروا يسمعون إلى الاقتصاد وشراء عدد أكبر من المساكن بنفس الموارد السابقة.

وفي الختام يوجد مفهوم آخر. وهو ينص على توجيه نقل هذه الحقوق

باتجاه آخر ، ولا يعتبر ان المطلوب هو تحقيق مبدأ لامركزية الوظائف ونقل الحقوق الى العمال ، بل تسليمهم جميع الحقوق التي تخصهم . وعند الحاجة سينقل عمال الوحدات الاقتصادية بدورهم بعضاً من حقوقهم الى أجهزة التسيير الذاتي المركزية بهدف إنجاز الوظائف المشتركة لخير المصلحة المشتركة على احسن صورة ممكنة .

تطور العلاقات الاجتماعية

داخل المجموعات العالية

عن طريق تطبيق هذه الاشكال الجديدة في التوزيع والتسيير حققت المنشآت نتائج باهرة . وكثيرة هي الحالات التي ازداد فيها الانتاج ونتاجية العمل خلال عام او عامين بنسبة ٣٠ الى ٤٠٪ واكثر . وهذا مفهوم نظراً الى ان هذه الطرائق تحرك مبادرات المنتجين المباشرين وتغني طاقاتهم . ويكفي ان نذكر ان نسبة تطورا الصناعي كانت منخفضة للغاية في المرحلة الاولى ، ثم ارتفعت الى ١٢,٨٪ سنوياً خلال المرحلة الممتدة بين ١٩٥٣ و ١٩٥٦ (اي في بداية التسيير الذاتي العالي) ، ثم الى ١٤,٢٪ سنوياً بين ١٩٥٥ و ١٩٦٠ .

وبينما ليست العلاقات الاجتماعية هي العامل الوحيد في هذا التقدم ، لكنها العامل الاساسي . ولا بد ان نشير بهذا الصدد الى ان العلاقات الاجتماعية داخل مجموعات العمل ما تزال تتطور وتعمق باستمرار .

ويحذر بنا ان ننوه بمبادأة الشفعية بهدف تحريك وتحسين العمل والحصول على نتائج افضل للنشاطهم . ان التشغيل ، في هذه الشروط ، دوراً جديداً يلعبه . ففي الماضي لم يكن يوسعه ان يؤثر على تحسين نتائج النشاط ويزيد ارباحه الا بعمله الفردي ومضاعفة جهوده الجسمية في غالب الاحيان . اما

اليوم فإنه يحصل على هذه النتائج وعلى مستوى من الحياة مرتفع بوصفه منظماً للإنتاج الاجتماعي . ان وعيه يتكون ، في الشروط الجديدة ، تحت تأثير المشكلات الهامة التي تنطرح داخل الورشة التي يعمل فيها ، وبالتالي في اطار المنشأة في مجملها . وهكذا فإن مصلحة العامل الفردية تزداد ارتباطاً بمصلحة مجموعته المباشرة ومجموعته الاوسع نطاقاً .

واذا كانت مجموعة الوحدة الاقتصادية تتولى بنفسها توزيع الدخل الشخصي ، واذا كانت تحدد بصورة مستقلة اسس ومعايير هذا التوزيع ، فلأننا نشهد تبدلات عميقة في هذا المجال ايضاً . فالبشر العاملون ما عادوا يتلقون اجرأ على عملهم من المجتمع او من المنظمة الاقتصادية . بل ان ما يخلقونه يجهودهم المشتركة ، يتوازعونه فيما بينهم ، حسب مساهمة كل واحد منهم في النجاح المشترك . ولهذا هجر تعبير « التمريض » او « الدفع » في التطبيق اليوغوسلافي ، واستبدل بتعبير « توزيع » المداخل الشخصية الذي يتجاوب مع العلاقات الجديدة الناشئة . وفي هذه الشروط يختفي من وعي البشر من يدفع او يموض ، وكذلك من يدفع له او يموض عليه .

وحرية تصرف عمال الوحدة الاقتصادية باعدادات التسيير تؤدي ، في هذا المجال ايضاً ، الى نتائج اقتصادية واجتماعية ايجابية للغاية . فلحق المجال هذا اهمية اقتصادية باعتبار انه يحقق ، بوسائل متواضعة ومنهج عقلائي ، نتائج هامة عن طريق توسيع مجاري الاختناق ومكننة بعض مراكز العمل الاساسية وغيرها . ومن الزاوية الاجتماعية يصبح العامل انساناً يتم اكثر فأكثر بالمشكلات الاقتصادية . وهو يربط شروط حياته لا بالعمل اليومي وبتنتائج نشاط المنشأة فحسب ، بل ايضاً بأفاق تطور وتوطد المنشأة ووحدة التنظيمية المباشرة . انها اذن مدرسة كبيرة للتسيير . والعامل يطمحون في الوقت الراهن الى ان تكون لهم منشآت احدث مخصصون لها قسماً من موارد مهدف زيادة الانتاج وتحسين شروط الحياة في الغد .

وبفضل العلاقات الاجتماعية الجديدة لم يعد العامل يجد نفسه في علاقة
دونية وتبعية ازاء بعض المستخدمين وادارة المنشأة . ف رئيس المهرمي انما
هي مجموعة عمله . وانما ههنا تتوقف السلطات على البشر . فالبشر ههنا يسوون
بصورة مشتركة مشكلاتهم ويسرون شؤونهم . وتؤكد اكثر فأكثر في العامل
صفة المنتج المباشر . والعلاقات السابقة التي كان الانسان العامل يجد نفسه
فيها في حالة تبعية تجاه غيره من العمال او المستخدمين ، هي في سبيلها الى
الزوال . وبالفعل كان العامل تابعا للعديد من الاشخاص ، من رؤساء وقادة
يقررون ، تحت شكل او آخر ، شروط حياته وتقدمه . فالعامل لم يعد
خاضعا لأحكام الافراد الذاتية وتأثيرهم . فمن جهة اولى تتحدد شروط حياته
بنتائج مجهوده الشخصي وبنتائج مجموعته ، ومن الجهة الثانية لا يحق لغير
مجموعة العمل التي هو عضو فيها متساو في الحقوق مع غيره ان تحكم على افعاله
وعمله . انه يصبح ، في هذه الشروط ، مستقلا في تكوين آرائه ، متأكدا
منها ، حازما في مواقفه .

وعلى هذا لم يعد هناك من تناسر في العلاقات الاجتماعية الوليدة بين
« الرؤساء » وبين سائر العمال . ف رئيس الوحدة الاقتصادية والمنظم الفني
للانتاج اللذان يعملان وفقا للقرارات المتخذة من قبل مجموعة الوحدة
الاقتصادية ، غير مسؤولين الا امام مجموعتهما المباشرة . وكذلك الحال فيما
يتعلق بسائر الاطارات المهنية والتنظيمية . ان العامل لم يعد بالنسبة الى هذه
الاطارات وسيلة ، قوة عمل تابعة لها تنجز خلال عملية الانتاج بعض الاعمال
المحددة حسب تصوراتها واوامرها . بل هو يصبح متعاوناً متساوياً في الحقوق ،
على اساس التقسيم المشترك للعمل لحيز المصلحة المشتركة . وكذلك اصبح
سلوك مجموعة العمل تجاه اطاراتها مختلفاً . اذ ما عاد العمال يعتبرون هذه
الاطارات « بيروقراطية » كما كانت الحال في غالب الاحيان في الماضي .
ان المجموعة تعرف ان الاطارات الفنية تستطيع ان تساهم مساهمة كبيرة في

إنجاح شؤونها . ان المجموعة تسمى وراها ، وتقدرها حق قدرها ، وتضمن لها حصة من التوزيع متناسبة مع نتائج نشاطها .

كما ان التناحرات بين العمل الفكري والعمل المادي تتلاشى بسرعة اكبر بكثير . فالتسيير الذي يساهم فيه الجميع ، والمصلحة المشتركة يحذفان التناحرات والفروق التي كانت موجودة في الماضي .

وطبيعي ان جميع هذه العمليات لا تجري بإيقاع واحد في مجموعات العمل كافة . فبعضها يتقدم بسرعة ، وغيرها يسجل تقهقراً . بيد ان الآفاق ايجابية ، وجميع الشروط متوافرة حتي يعمل في اطار هذه القواعد والاسس و الانسان الحر ، الحر اقتصادياً واجتماعياً ، والذي يعيش من عمله متحرراً من كل وصاية ومن آخر مخلفات نظام الأجر ، على حد تعبير الرئيس ثيتو .

١٩٦١



التخطيط وتوزيع الدخل من قبل مجموعات العمل

آزر ديليون

تم تأميم المنشآت اليوغوسلافية فور البدء بالبناء الاشتراكي . وبعد مضي بضع سنوات على الادارة المباشرة للاقتصاد من قبل جهاز الدولة سلم تسيير المنشآت الى مجموعات العمل عام ١٩٥٠ .

ان نقل تسيير المنشآت الى الشفيلة لم يعدل طابع الملكية باتجاه ما يسمى « اعادة الملكية الخاصة » او المذهب التعاوني . والحقيقة ان ما سلم الى العمال ليس المنشآت ، بل تسيير هذه المنشآت ، وبين الشئئين فرق كبير . وعلى هذا يمكننا ان نؤكد ان التسيير الذاتي العمالي قد عزز الطابع الاجتماعي للملكية وسائل الانتاج . وانما على اساس الملكية الاجتماعية أقيم التسيير الاجتماعي .

لقد مضى ثلاثة عشر عاماً منذ ان تولى العمال تسيير الانتاج . وقد امتدت حقوقهم تدريجياً الى تحديد انواع البضائع وتقرير الاسعار وتوجيه سياسة التوظيفات وتحديد مقدار المداخليل الفردية (الارباح) وتنظيم جميع علاقات العمل وجميع العلاقات الانسانية . ولقد زادت مع الالام مصلحة العمال المباشرة في تحسين نتائج عملهم ، باعتبار ان هذه النتائج تشرح وضع المنشأة ووضع كل فرد .

ان الوضع المادي لمجموعة العمل ولكل عامل يتعلق بالانتاج والانتاجية.

غير ان ما يميز وضع العامل هو تبعيته لا لقيمة العمل المنتجة فحسب ، بل
ايضاً بما يحققه هذا الانتاج . وبعبارة اخرى ، ليس المطلوب من العامل ان
يقتجوا فحسب ، بل ان ينتجوا ايضاً سلماً مطلوبة في السوق ، سلماً لازمة
للمجتمع .

وهذا شيء سهل فهمه . فإذا لم يكن المطلوب من العامل سوى ان يعملوا ،
واذا لم يكن بإمكانهم ان يؤثروا إلا على عملهم ، فإن مقدار اجورهم لا يتعلق
بالطبع إلا بعملهم . اما في المجتمع اليوغوسلافي حيث يسير العامل انتاج
مشاريعهم ، فإن وضعهم ومداخلهم تتعلق - وهذا امر طبيعي - بحجم
انتاجهم وبنتائج هذا الانتاج في السوق . وبالفعل انا بالشقبة يتعلق مباشرة
العمل والمبيع وخلق الشروط التي تسمح بربط الانتاج ما أمكن بالمجتمع .

ان الطريقة التي تطورت بها يوغوسلافيا حتى الآن قد سمحت للطبقة العاملة
بأن تقترب تدريجياً وبصورة دائمة من تحقيق المبدأ الاشتراكي للتعويض حسب
العمل المقدم . وفي شروط التسيير الذاتي العمالي يتميز هذا التطور بواقع ان
« العمل » الذي هو مقياس تحديد مقدار الارياح الفردية ، لا يتضمن فقط
المردود الشخصي او مردود الزمرة ، بل يتضمن ايضاً نتائج كل عمل المشروع
التي تتعلق بدورها بقدرة المنتجين على القيام بوظائف التسيير وتوجيه اعمالهم
بصورة ناجحة واستخدام الثروات التي وضعها المجتمع تحت تصرفهم بطريقة
صحيحة وعلى احسن وجه .

ان الملكية الاجتماعية لوسائل الانتاج والتسيير العمالي المنشآت قد سمحا
بالتالي بالانتقال الى توزيع المداخل حسب العمل المقدم .

ما العناصر الجديدة في نظام توزيع المداخل ؟

ان المجموعات تخلق النتائج الاجتماعي بعملها . وبعد ان توفي بالزاماتها
تجاه المجتمع ، يصبح لها حق للتصرف ببساقى الدخل الذي خلقتة . والواقع

ان على المنظمات الاقتصادية التزامات تجاه المجتمع متناسبة وقيمة المصادر الاجتماعية التي تعمل بها ومتناسبة وإنفاق العمل الحي. اما باقي النتائج الاجتماعي فالمجموعات العالية حرة في التصرف به . وهي تخصص قسماً منه لصندوق المنشأة (رأس مال « ثابت ، و « رأس مال « متنقل ، وتلبية الحاجات الجماعية للمستوى الاجتماعي) وقسماً للمداخل الفردية .

اذن ففي الشروط الجديدة لتوزيع المداخل ، لا يمكن ان تعيش إلا المنظمات التي لا تكف عن ضبط وتحسين طرائق انتاجها . فهي اذا ما بدأت تتخلف ، اصبحت عاجزة حتماً عن الوفاء بالتزاماتها الاجتماعية ، واضطرت الى ان تضع حداً للانتساج غير العقلاني . وعلى العكس ، فإن المنظمات الاقتصادية التي تتلام مع شروط النشاط الجديدة ، وتبدأ في الوقت المناسب باستخدام الموارد الاجتماعية استخداماً اكثر عقلانية (آلات وملتكات ومواد اولية وبضائع ويد عاملة الخ ...) ، تستطيع ان تزيد بشكل محسوس النتائج الاجتماعي وبالتالي المداخل الفردية والرساميل المختلفة .

غير ان هذا قد يسبب انتقال اليد العامة من مشروع الى آخر . كما ان اغلاق المشاريع غير المدرة يطرح ، من جهة اخرى ، مشكلة دقيقة ، مشكلة إعادة تصنيف عمالها . ان مشكلة الاستخدام تسوى عن طريق التنمية الاقتصادية وایجاد مراكز عمل جديدة وإعادة التوجيه المهني للعاطلين المؤقتين عن العمل وضمان المداخل الفردية خلال فترة محددة من الزمن بانتظار تغلب المشاريع على مصاعبها ، الخ ...

وبعبارة اخرى ، بعد ان تكون مجموعات العمل قد وفقت بالتزاماتها تجاه المجتمع والكمومونة ، تصبح حرة في التصرف بباقي مداخلها ، بالجزء الذي يطلق عليه اسم الدخل الصافي ، فتوزعه بين صناديق منشأتها وبين مداخل العمال الفردية .

كيف يجري توزيع الدخل الصافي ؟ ان الطريقة بسيطة. اذا كانت مجموعة العمل رغبة في ان تتمكن ، في السنة القادمة ، من زيادة المداخل الفردية ، فعليها ان تخصص جزءاً هاماً من مواردها لتوظيفات من شأنها ان تضمن الحد الأعلى من المردودية . اذن فالعامل لا يفكر في محصلة مداخله الفردية الراحنة فحسب ، بل عليه ايضاً ان يهتم بما ستكون عليه في القد . ان على العامل بالضرورة ان يأخذ بعين الاعتبار مسألة التحسين الففي للانتاج ، وان يحرص على ألا تنجم زيادة مداخله الفردية عن إنفاق اكبر لقوة العمل ، بل ان تأتي هذه الزيادة نتيجة لعمل اقل صعوبة وأكثر اختصاصاً في نطاق الانتاج الحديث وزيادة الانتاجية. ان مثل هذه العلاقات تعود بالضرورة الى التحديث المستمر للانتاج والتسيير .

لقد حل نظام توزيع المداخل ، في شروط التسيير الذاتي العالي ، محل نمط التوزيع الذي كان قائماً في الفترة السابقة. فبعد انتصار الثورة الاشتراكية مباشرة ، كان لا بد من المرور - بسبب تخلف يوغوسلافيا - بمرحلة تولت فيها الدولة مباشرة ادارة الاقتصاد ووضع الخطط الاقتصادية في أدق تفاصيلها وتحديد الاجور والمعايير بطريقة مركزية - عن طريق موازنة موحدة - وحساب ارباح وخسائر المشاريع وتوزيع المداخل . وقد دلت التجربة على انه من المستحيل الاستمرار في مثل هذا النظام لمدة طويلة من الزمن . ففي مثل هذه الشروط لا مفر من ان تحمل التناقضات بين المال والدولة والتناقضات في قلب الطبقة العاملة بالذات ، بطرائق ادارية ، الشيء الذي ينطوي على مخاطر جدية . فأثناء الفترة التي كانت الدولة فيها توجه الاقتصاد ، كانت الطبقة العاملة بالتأكيد في الحكم ، لكن كان يستحيل عليها ان تحذف من علاقات العمل جميع عناصر العمل المأجور والأجر الموروثة عن الرأسمالية ، والتي لا بد ان تصبح مع مر الزمن عقبة امام تطور القوى المنتجة . ولتلافي الآثار السلبية المتوقعة ، سلم تسيير المشاريع الى العمال ، وطرات بالتدريج

تعديلات عميقة على النظام الاقتصادي بأكمله ، ولا سيما نظام التخطيط ، بهدف منح مجموعات العمل المزيد من الحرية والاستقلال الذاتي في ممارسة حقها في التقرير .

ما الفروق بين مناهج التخطيط القديمة

وبين النظام الراهن ؟

هناك فرق نوعي بين التخطيط في شروط التسيير الإداري والمركزي للاقتصاد ، وبين التخطيط في شروط التسيير الذاتي العمالي .

ففي الحالة الأولى تنسق العمليات الاقتصادية بالطريق الإداري بواسطة وضع خطط عينية للانتاج والتوزيع والاسعار والتوظيفات الخ... بالنسبة الى كل منشأة على حدة. وفي الحالة الثانية يتم اللجوء الى تدابير اقتصادية لتوجيه نشاط آلاف المنظمات الاقتصادية والوحدات الاقليمية التي تبدي رأيا بحرية بصدد الانتاج والتنمية وتوزيع جزء من المداخيل .

وبينا كانت بجملة الجهود تنصب في المرحلة السابقة على التخطيط المادي - دون اعارة التخطيط المالي سوى اهمية ثانوية - اصبحت اليوم ، في الشروط الجديدة ، تنصب على تركيب نوعي لهذه العناصر ، وعلى التنسيق الاقتصادي للعمليات ، وكذلك على تنسيق علاقات التوزيع بين مختلف اجزاء الطبقة العاملة . اذن فالهدف اليوم هو تنسيق العلاقات الاجتماعية في الانتاج والتوزيع .

هناك اسباب عدة لتخطيط التنمية الاقتصادية . فإذا كانت هناك أولا رغبة في توفير الانسجام ، على اساس ثابت ، بين التيارات الاقتصادية ، فلا بد من توجيه تطور الفروع الصناعية بصورة مخططة بهدف الوصول الى الحد

الأعلى من الازدهار وتجنب استخدام الطاقات المنتجة استخداماً اعتباطياً .
أُضيف الى ذلك أن كل بلد يملك مفهومه عن التنمية الاقتصادية ويشجع الفروع
التي تتوافر لها الشروط الطبيعية وغير الطبيعية الملائمة ، والتي تستطيع ان
تصمد في وجه المزاخمة على صعيد السوق العالمية . وبما لا شك فيه انه يجب
ان يؤخذ بعين الاعتبار ، عند تحديد هذا المفهوم ، لا العناصر الاقتصادية
وحدها ، بل ايضاً عناصر اخرى كضرورة تطوير بعض الفروع لتلبية
الاستهلاك الداخلي او تأمين استقلال البلاد الاقتصادي ، الخ . وبعد ان يتم
تحديد مفهوم التنمية الاقتصادية على هذا النحو ، يمكن العمل على تحقيقه إما
عن طريق الحصر المركزي للموارد لتوزع فيما بعد بين مختلف المشاريع ، وإما
عن طريق إتاحة شروط عمل افضل لبعض الفروع الاقتصادية . مع العلم بأن
الحل الثاني اجدى لأنه يسوي مشكلة تنسيق التنمية الاقتصادية والشروط
الطبيعية وشروط التبادل مع البلدان الأخرى ، ويسوي في الوقت نفسه
مشكلة تحسين شروط النشاط الاقتصادي وفقاً لمبدأ توزيع المدخيل حسب
العمل المقدم للقاعدة الاجتماعية .

من الضروري اذن الانطلاق من مفهوم إنمائي يعيد المدى لضمان اسرع
تقدم ممكن للاقتصاد وأعلى حد من الانسجام بين التيارات الاقتصادية .

في الحقة السابقة كان يسود الاعتقاد بأن تحقيق الحد الأعلى من التطور
الاقتصادي يفرض وضع مفهوم اوحده ومسبق عن التنمية الاقتصادية وإخضاع
توزيع الدخل ومجموع العلاقات الاجتماعية التي تقام على اساس هذا التوزيع ،
في سبيل تحقيق ذلك للمفهوم . لقد كانت اجهزة التخطيط تحدد مسبقاً نسبة
التراكم والاستهلاك الفردي ، ونسبة التوظيفات والاستهلاك العام ، ونسبة
التوظيفات الاقتصادية والتوظيفات غير الاقتصادية ، ونسبة التوظيفات في
مختلف الفروع الاقتصادية ، الخ ، لتعمد بعد ذلك الى تحديد سياسة التوزيع
والسياسة الاقتصادية العامة الهادفة الى ضمان التحقيق العملي لمفهوم التنمية

الاقتصادية . وهذا ما يفسر المنازعات المستمرة التي كانت تقوم بين أجهزة التخطيط وأجهزة التسيير الذاتي في المشاريع والكومونات. فقد كانت أجهزة التخطيط تتخذ تدابير مختلفة (بما في ذلك تحريم تجاوز حدود معينة في إنفاق الموارد المكتسبة) لضمان تحقيق توقعات خطة التنمية الاقتصادية ، بينما كانت أجهزة التسيير الذاتي التابعة للمنشآت والكومونات تعتبر هذه التدابير تضييقات غير مبررة فتأججها سلبية على الانتاج والمهام التي تطرحها الحياة . والحقيقة ان النزاع كان نزاعاً بين الخطة والتطبيق ، بين العمليات الاقتصادية كما تصورها الخطة والتيارات التي تنشأ عن الحياة اليومية . ولقد كان من نتائج التضييقات الادارية المفروضة على إنفاق الموارد المكتسبة ان المنشآت والكومونات اتجهت أحياناً الى إنفاق وتوزيع اموال لم ترغبها. ومن هنا كانت الاختلالات الكثيرة في التيارات الاقتصادية والعلاقات الاجتماعية . ولقد كان محتملاً ان تجعل هذه الظواهر لأن نظام التخطيط لم يكن منسجماً مع نظام توزيع المداخل حسب العمل المقدم ، في حين ان هذا الأخير لم يكن قد تطور بعد حتى آخر حدوده .

كثيرون من الاجانب ما يزالون يعتقدون انه ليس من الممكن تخطيط وتوجيه التنمية الاقتصادية بصورة ناجحة في شروط التسيير الذاتي المالي . انهم يؤكدون علناً ان الفوضى تسود الاقتصاد اليوغوسلافي . والواقع انه يمكن تأمين تطور متناغم للاقتصاد حتى عندما يكون قسم كبير من الدخل موضوعاً تحت تصرف الكومونات والمجموعات المالية ، وذلك على اساس شرطين :

اولاً - وجوب توفير شروط متماثلة لجميع الفروع الاقتصادية ولجميع اجزاء الطبقة العاملة .

ثانياً - وجوب ربط المداخل الفردية في جميع المنظمات الاقتصادية بحركة انتاجية العمل .

اي نظام تخطيط يتناسب

مع نظام التسيير الذاتي العمالي ؟

نلاحظ أولاً ان المنظمات الاقتصادية ما عادت تتلقى خططها الانتاجية من فوق . فهي تقرر بحرية كمية وتشكيلة ونوعية منتجاتها . وبديهي ان عليها ان تأخذ بعين الاعتبار متطلبات السوق ، ومتطلبات وحاجات السكان والمنظمات الاقتصادية وغيرها . واذا لم تصرف المنتجات ، جازفت المجموعة المالية بالألا تستطيع ان « تدفع » لأعضائها ، وبأن تعجز عن الوفاء بالتزاماتها تجاه المجتمع .

ثانياً ، ما من احد يفرض على المنظمات الاقتصادية برامج للتوظيفات ، لكنها تجد نفسها في وضع اقتصادي لا تستطيع معه ان تريد انتاجها وترفع انتاجية عملها (فتجمد بالتالي المداخل الفردية) اذا لم ترصد اعتمادات كافية . واذا لم تنظم انتاجها على اساس مستوى اكثر ارتفاعاً من انتاجية العمل .

ومن هنا يتوجب على جميع المنظمات الاقتصادية ان تؤمن لنفسها، مبدئياً، وضماً اقتصادياً يسمح لها بتحقيق اعادة الانتاج البسيط واعادة الانتاج الموسع ، وبإيداع اموالها الحرة في المصارف ، وبطلب اعتمادات مصرفية قد تحتاجها . وبالفعل ، ان توزيع الدخل يجب ان يخلق الشروط التي تسمح للفروع الاقتصادية بأن تتطور، مبدئياً، على اساس الموارد المتوافرة لمجموعات العمل دون اللجوء ، إلا في الحالات الاستثنائية ، الى الاعتمادات الممنوحة من المصارف التجارية او من سائر المؤسسات المصرفية .

ثالثاً : ان توازن وانسجام التيارات الاقتصادية يتحققان ايضاً بواسطة التخطيط الذي يتم في التشكيلات الاجتماعية المحلية . اذن فلا يكفي ان

توضع المنشآت في وضع اقتصادي يدفعها الى تنظيم انتاجها وتوظيفاتها الى اقصى حدود التنظيم والتقنين . بل لا بد ايضاً من التنسيق الدائم لتطور مختلف الفروع الاقتصادية والطاقت الانتاجية كما يتحقق الانسجام في الازدهار، هذا الانسجام الذي يُلحِظ افضل الشروط لزيادة الانتاج والانتاجية في مختلف المنظمات الاقتصادية . ان التجربة اليومية تدل على ان بعض المنشآت لا يمكن ان تتقدم في انتاجها اذا لم تكن تسود الاقتصاد كله شروط ملائمة . ومن هنا فإن المنشأة لا تستطيع ان تنطوي على نفسها . بل هي مرغمة على تتبع الحركات الاقتصادية وعلى المساهمة في انسجامها . واذا ما ظهر بعض التفاوت في التيارات الاقتصادية ، وعلى سبيل المثال اذا ما تخلفت بعض الفروع الاقتصادية ، انعكس ذلك حتماً على تطور سائر القطاعات . وعلى هذا لا بد من توجيه الاقتصاد باستمرار لضمان تطوره على اكثر ما يمكن من التوازن .

وبعبارة اخرى، ان التخطيط يكتسب يوماً بعد يوم صفة توجيه لتطور الاقتصادي وتنسيق للتيارات الاقتصادية ، متركزاً على تدعيم استقلال مجموعات العمل وكذلك على المصلحة المادية للمنتجين ومجموعات العمل والتشكيلات الاجتماعية المحلية ، ومبتعداً اكثر فأكثر عن التسويات الادارية.

وتبعاً لذلك كان لا بد من تعديل نظام المنظمات الاقتصادية ، وكذلك نظام وحقوق المجموعات المالية في المشاريع .

نظام المنشآت الاقتصادية

لقد منحت مجموعات العمل حق تسيير وسائل الانتاج ، وحرية التصرف بجزء من الدخل ، الجزء العائد اليها بعد وفائها بالتزاماتها تجاه المجتمع .

ان توزيع الدخل بين المجتمع والمنشآت الاقتصادية اصبح العنصر الاساسي في تحقيق المبدأ الاشتراكي عن التوزيع حسب العمل المقدم . والواقع ان توزيع الدخل بين المنشآت والمجتمع يجب ان يتم بصورة تكون معها الموارد التي تستطيع ان تنصرف بها مجموعات العمل بحرية متناسبة مع النتائج التي حققتها .

وغني عن البيان ان هذه الطريقة لا تواجه اي عبة اذا كانت دخل المنظمات الاقتصادية متأثراً فقط من عمل وانتاجية المجموعات المالية . ففي مثل هذه الحال ستقطع جميع المنظمات الاقتصادية ، وفقاً لمعدل نسي ، جزءاً من دخلها لتخصصه لسد حاجات المجتمع . لكن بعض المنظمات الاقتصادية التي تكون قد استفادت من وضع ملائم في السوق ، سيكون لها الحق في التصرف بموارد اكثر اهمية من موارد المنظمات الاخرى ، وستستطيع مجموعات عملها ان تضمن لنفسها ارباحاً فردية اكبر بكثير ، وارصدة اعم لتطورها ، الخ . وعلى العكس ، فإن المنظمات الاقتصادية التي تكون قد واجهت ضعفاً صعباً في السوق ، ستصرف بموارد اقل ، سواء أبالنسبة الى الارباح الفردية ام بالنسبة الى مختلف الاعتمادات . والسؤال الرئيسي الذي ينطرح آنذاك هو : كيف السبيل الى تنظيم توزيع الدخل بين المجتمع والمنشآت حتى تكون الوسائل المالية المتبقية للمنظمات الاقتصادية متناسبة مع انتاجيتها ومع مردود تسييرها ؟

ان خطط اتحاد الجمهوريات والتوزيع بين المجتمع والمنظمات الاقتصادية تسمح بتوفير شروط نشاط شبه متماثلة للفروع الاقتصادية ، او بتعبير ادق لمجموعات المنشآت المتقاربة فيما بينها . وبفضل التوزيع المخطط لا تستطيع المنظمات الاقتصادية ان تنصرف إلا بذلك الجزء من النتائج الاجتماعي الذي ينتج عن نشاط وانتاجية مجموعة العمل . وبالمقابل فإن ذلك الجزء من الدخل ،

الذي هو ثمرة لوضع السوق الملائم (نظراً لضعف اندماج الاقتصاد اليوغوسلافي بالسوق العالمية ، ونظراً لوضع السوق الداخلية وبنية اقتصادنا ومجتمعنا ، الخ) او لملاءمة الشروط الطبيعية ، يقتطع ويخصص لتلبية حاجات المجتمع بأمره .

اذن فالخطة لا تكفي بتوحيد صيغ التوزيع او بتعميم شروط النشاط بين مختلف الفروع الاقتصادية ، وبين مختلف اجزاء الطبقة العاملة ، باعتبار انها تسمح في الوقت نفسه بسد الحاجات الجماعية للمجتمع بواسطة ذلك الجزء من النتائج الاجتماعي الذي تحقق بفضل الجهود المشتركة للطبقة العاملة بأسرها، لا بجهود مجموعة عمل معينة منفردة . ان تطبيق هذا المبدأ هو شرط احترام المنظمات الاقتصادية لمبدأ توزيع الدخل حسب العمل المقدم ، وهو يربط حركة الارباح الفردية بحركة الانتاجية ونتاجات النشاط الاقتصادي في مجموعه .

بالطبع ، من الممكن ان تزيد المنشآت اسعارها بهدف زيادة ذلك الجزء من النتائج الاجتماعي الذي تملك حرية التصرف به . وهي اذا ما لجأت الى هذه الطريقة ، امكنها ان تحدد محصلة المداخل الفردية بصورة مستقلة عن انتاجية العمل . لكن عمال المنشآت هم ايضاً مستهلكون ، ومصلحتهم ألا تزداد الاسعار .

لهذه الاسباب كلها ، يهدف التوزيع المخطط الى تدعيم استقرار السوق . وبما ان هذا التدبير لم يف بالحاجة ، فقد فرضت الرقابة على بعض الاسعار . وهكذا حددت الاسعار القصوى للمواد الاولى ولبعض المنتجات الأساسية . وعلى كل ، اذا ما أرادت المنظمات الاقتصادية ان ترفع أسعار بعض المواد ، فعليها ان تحصل على ترخيص خاص . .

كيف يجب ان تنظم المنشأة

حتى يصبح المنتج المباشر مسيراً صالحاً ؟

يمكن تنظيم وضع العامل في الانتاج بطريقتين: إما ان يقوم جهاز التسيير على مستوى المنشأة (حتى لو كان منتخباً من قبلها) بوضع تعرفة موحدة للمنشأة كلها ، ويحدد معايير ومقاييس وشروط كسب الارباح في كل مركز من مراكز العمل ، وإما ان يكتفي بتحديد اسعار منتجات وخدمات كل وحدة اقتصادية من وحدات المنشأة (باعتبار ان السعر يشمل على : تكاليف الانتاج ، الصيانة ، الموارد المخصصة لإعادة الانتاج الموسع ، والموارد المخصصة لتغطية حاجات المجتمع) .

وفي الحالة الاولى يستطيع العامل ان يزيد ارباحه عن طريق مضاعفة مجهوده الجسدي ، واذا توفق المصنع في أعماله أمكنه ان يحصل على منحة اضافية في مجرى السنة او في نهايتها . وفي الحالة الثانية يستطيع ان يؤثر مباشرة وبقوة على جميع عناصر الانتاج (الآلات ، المواد الاولى ، اليد العاملة) . فهو اذا ما نظم استخدامها ، استطاع ان يزيد مداخيله الشخصية ، ويؤثر مباشرة على برنامج تطوير ورشته او قطاعه . ان العامل الاول ما يزال يجد نفسه جزئياً في وضع يشار فيه عليه بما يجب ان عمله ، والمركز الذي يجب ان يلتحق به ، وبالشروط التي يجب ان يعمل فيها ، الخ ... في حين ان العامل الثاني يتمتع بنظام جديد كل الجودة : فهو يسير وسائل الانتاج الاجتماعية ، ويميل الى استخدامها على افضل وجه ممكن لتحسين وضعه المادي واختصار مدة عمله وتحسين شروط العمل وتخفيف مجهوده الجسدي . وهذا التنظيم للمنشآت معروف في يوغوسلافيا باسم التنظيم حسب الوحدات الاقتصادية ، وحدات العمل .

ومن الضروري ان تشكل كل وحدة اقتصادية عملية تكنولوجية مكتملة، مجموعة انتاج تمكن من تقدير حصة الدخل . وفي هذه المجموعة المكتملة التي هي الوحدة الاقتصادية ، يتوجب على المنتجين المباشرين ان يكونوا قادرين على ان يطبقوا بدقة (دون اي تدخل تطفلي من قبل الأجهزة المركزية للتسيير المالي) مبدأ توزيع المداخل حسب العمل المقدم ، وان يقيموا ويطوروا العلاقات الاشتراكية في الانتاج ، وان يارسوا بأكبر صورة مباشرة ممكنة حقهم في التقرير .

وظائف خطة المنشأة

ان الخطة الموحدة للمنظمة الاقتصادية هي التي تحدد برنامج الانتاج لمختلف الورشات والاقسام . وهكذا يتأمن الانتاج الاجمالي للمنظمة الاقتصادية والانسجام في سير عمل جهاز المنشأة بأسره . بيد ان هذا لا يعني البتة ان خطة المشروع تفرض فرضاً على وحدات التنظيم . فهذه الوحدات تساهم مساهمة فعالة في وضع خطة المنشأة ، وتقدم اقتراحات ، وتلفت النظر الى امكانيات زيادة الانتاج وتنظيمه بصورة اكثر عقلانية . وهذا ما يتيح لعمال الوحدات الاقتصادية الضيقة ان يؤثروا لا على نشاطاتهم الخاصة فحسب ، بل ايضاً على نشاطات المنشأة في مجملها .

ان خطة المشروع تحدد المعايير التي يتم على ضوئها اقتطاع الموارد المالية المخصصة لتحديث وتطوير المؤسسة . وكل منشأة ، بوجه عام ، تحدد معاييرها الخاصة ، وتخصص لتطورها الاعتمادات التي ستسمح لها بزيادة انتاجها ونتاجيتها وفقاً للمعدل الوسطي المتوقع للفرع الاقتصادي الذي تنتمي اليه .

كما ان الخطة تلتصق من جهة اخرى الانتاج وامكانيات تصريف المنتجات في السوق . ان على الوحدات الاقتصادية ان تعرف بدقة جنس وكية ونوعية

المواد التي يمكن تصريفها في السوق . كما ان من حقها وفي مقدورها ان تلتج مباشرة السوق ، بشرط ان تكون قد وقت قبل ذلك بالتزاماتها تجاه المنظمة الاقتصادية منظوراً اليها في مجموعها .

ان الحطة تنظم توزيع الدخل في الوقت نفسه الذي تولي فيه الانتاج وتطور المنشأة كل العناية المطلوبة . وطريقة العمل هنا تنطلق من مبدأ استقلال المنظمات الاقتصادية وحرية تصرف مجموعات العمل بكل الموارد المتبقية لها . وتبني هذا المبدأ يعني ان المجموعات لا تستطيع ان تتصرف إلا بالوارد التي تحققها بالتناسب مع نتائج تسييرها وزيادة انتاجيتها . فكلما ارتفعت انتاجية العمل وإيرادية المنشأة ، زادت الموارد التي يمكن للمنشأة ان تتصرف بها .

أضف الى ذلك ان خطة المنشأة تحدد المعايير الرئيسية لتكون إجمالي المداخل الفردية . ان الجمع الصرف للمداخل الفردية المتوقعة بالنسبة الى مختلف مراكز العمل وفقاً لمقاييس التفرقة والمعايير المحددة سلفاً ، لا يمكن ان يشكل مقياساً موضوعياً . وهذا ما يوجب وضع مقاييس عامة لتكون إجمالي المداخل الفردية بصورة يزداد معها هذا الاجمالي بالتناسب مع زيادة الدخل الصافي (المقدر بالنسبة الى كل عامل ووفقاً للموارد المستخدمة في دورة الانتاج) .

وعند وضع خطط المنظمات الاقتصادية وتوزيع المداخل الاجمالية، تحدد المعايير التي ستنظم نمط تكوين اعتمادات الاستهلاك الجماعي (تكوين الاطارات، بناء المساكن ، انشاء مراكز الراحة والمقاصف والمطاعم ، الخ ...) . والواقع ان على مجموعات العمل ان تحدد نسبة الحصة التي ستخصصها من اصل الدخل للأرباح الفردية والنسبة التي سترصدها لصناديق المنشآت . ولا غنى عن ان تكون هذه النسبة معبرة عن تطابق التوزيع مع انتاجية العمل فلا تعرض

للخطر التقدم المستمر للإنتاج والانتاجية خلال السنوات القادمة (الشيء الذي يهدد أيضاً زيادة المداخل الفردية والمستوى العام لحياة المجموعة) . ومن المهم أيضاً تحديد معايير استخدام مختلف الانشاءات (المساكن ، مراكز الاجازات ، المطاعم ، الخ ...) من قبل المجموعة . والواقع ان من واجب العمال ان يعرفوا ، عند تقرير تخصيص الموارد المالية لهذه الانشاءات ، من سيستفيد منها وبأي شروط .

واخيراً يجب على الحطة ان تؤمن التطور المنسجم للمنظمة الاقتصادية . وهذا ما تتزايد اهميته بنسبة تزايد احتمال عدم تطور المنشأة تطوراً منسجماً ، بل تدهورها ، اذا ما اقتصر كل وحدة اقتصادية على اخذ حاجاتها وحدها بعين الاعتبار . ان عدم التساوي في تطور الوحدات الاقتصادية ، عبر صيرورة حية وديناميكية ، ظاهرة طبيعية . ولعلاج هذا الوضع ، لا بد من ان تؤمن الحطة توزيعاً يسمح بإزالة « المجاري الضيقة الخانقة » ويشجع على الانطلاق المنسجمة لجعل المنظمة الاقتصادية عن طريق ربط موارد وحدات العمل .

وهذا يعني ، على الصعيد المالي ، ان جزءاً من دخل الوحدات الاقتصادية ، جزءاً من الارصدة المخصصة لتطورها او للاستهلاك الجماعي ، يمكن ان يخصص بصورة مركزية . فما ستكون قيمة هذا الجزء ؟ ان هذه مسألة تتعلق باتساع حاجات منظمة العمل ، وبعدم التساوي في تطور مختلف الورشات والاقسام ، وبحاجات فترة محددة من الزمن . والواقع ان درجة « تمركز » الارصدة تتفاوت تفاوتاً كبيراً حسب الحالات . واعضاء مجموعات العمل هم الذين يقررون ذلك .

واذا كانت خطة المنشأة تحدد بدقة العلاقات بين المنظمة الاقتصادية ووحداتها ، امكن لعمال الوحدات ان يستفيدوا من امكانيات اوسع لممارسة

حقهم في التقرير المباشر .

حقوق الوحدات الاقتصادية

تتمتع مجموعات الوحدات الاقتصادية أولاً بحق التصرف بالآلات واستخدام اعتمادات الصيانة . إذن فالوحدات الاقتصادية تستطيع ان تستبدل الآلات المهترئة بأجهزة جديدة ، وان تناضل لاستخدام طاقاتها الانتاجية استخداماً أكثر عقلانية . ومن مصلحة المجموعة صيانة الآلات بأفضل صورة ممكنة . وبالفعل ، كلما قلت الاصلاحات ، زادت اعتمادات الصيانة وزادت امكانية شراء آلات وتجهيزات جديدة وزادت قدرة المجموعة المالية على تحسين استخدام الطاقات وزيادة الانتاجية عن طريق اقتناء وسائل انتاج حديثة . ان انتاجية العمل وزيادة مداخيل الوحدة الاقتصادية ، ومداخيل كل عامل بالتالي ، مسألة تتعلق بنمط في الانتاج حديث وآلي يتطلب جهداً جديداً اقل كثافة . واذا كانت مجموعة الوحدة الاقتصادية تتمتع بحق التصرف بوسائلها الانتاجية ، امكنها ان تبيع او تتخلى لوحدة اخرى عن الآلات التي ليست ضرورية لتحقيق خطة المشروع . ومن مصلحتها اقتصادياً ان تفعل ذلك ، لأنها تخفف بالتالي من التزاماتها تجاه المجتمع وتزيد الانتاج الصافي للوسائل المستخدمة .

ويحق للوحدات الاقتصادية ، في شروط محددة ، ان تستحصل بحرية على المواد الأولية والاجهزة ووسائل المستلزمات . يقيناً ، ان الوحدة الاقتصادية تستطيع ان تتوجه الى قسم الشراء المركزي التابع للشاشة الذي جرد من وظيفته الاحتكارية (الحصرية) القديمة . وواضح ان الوحدة الاقتصادية ستفعل ذلك اذا كان القسم المذكور قادراً على ان يوفر لها المواد الأولية والاجهزة والمستلزمات الاخرى بأسعار تناسبها . اما اذا تعذر ذلك ، فهي

تشتري بنفسها من السوق مباشرة ما تحتاجه بأسعار مناسبة . ومجموعة قسم المشتريات والمبيعات (التي تشكل هي ايضاً وحدة متميزة) مرغبة بالتالي على تموين الوحدات بأفضل الشروط الممكنة ، وعلى بيع المنتجات التي تعهد بها اليها هذه الوحدات بأحسن الأسعار الممكنة . وكلما انخفضت اسعار شراء المواد الاولية والأجهزة والمستلزمات ، ارتفع مدخول هذه المجموعة واستطاعت ان تخصص المزيد من الموارد لصناديقها ! لكن ليس هذا كل شيء ! فمن مصلحة الوحدات الاقتصادية ان تستخدم بأفضل طريقة ممكنة المواد الاولية والأجهزة والمستلزمات المشتراة بأسعار مناسبة ، لأنها تضمن لنفسها بذلك اعتمادات اكبر لتطويرها وتحديثها ورفع مستوى المدخيل الفردية لكل عضو من أعضائها .

لننظر اخيراً الى المجال الثالث الذي نقلت فيه الحقوق الى الوحدات الاقتصادية . ان مجموعة الوحدة الاقتصادية ، تتمتع بإمكانية تصريف منتجاتها مباشرة في السوق . وهذا ما يضمن استخدام الطاقات بأكثر ما يمكن من الفعالية ، باعتبار ان باستطاعة الوحدة الاقتصادية - فيما اذا توافرت لها الامكانية ووجدت مصلحة لها في ذلك - ان تلتج ، بطاقتها غير المستخدمة ، مواد معدة للسوق . غير ان السؤال الذي ينطرح هو : متى وكيف وبأي اسعار تستطيع الوحدة الاقتصادية ان تبيع منتجاتها ؟

في المنظمات الاقتصادية التي تملك وحدات عمل ، يعتبر انه ليس من حق هذه الوحدات ان تدخل السوق بجرية الا اذا وقت بالتراماتها (الانتاجية والمالية) تجاه سائر الوحدات الاقتصادية ، اي تجاه المنشأة - الأم .

وتسوي الوحدات الاقتصادية ايضاً المسائل العديدة المتعلقة بعلاقات العمل . ولما كانت مجموعة الوحدة الاقتصادية قد باتت تملك حق استخدام اعضائها وتسريحهم ، فهي التي تقرر ان كانت ستستخدم او ان تستخدم عمالاً

آخرين ، وتقرر عدهم ، كما تقرر ان كانت ستسرح او لن تسرح العمال الذين يشكل عدم انضباطهم وعدم نشاطهم خطراً على سائر العمال . واخيراً فإن مسألة تعيين العمال في مختلف مراكز العمل تصبح من اختصاص المنتجين . والمسابقات العامة هي النجح وسيلة للمهد بالمراكز الى أقدر العمال ، وذلك دون التقيد بسني الخدمة والالقاء الشكلية . وهذه احدي النتائج الاجتماعية والاقتصادية البالغة الاهمية من نتائج نقل حقوق التسيير الى مجموعات الوحدات الاقتصادية .

ان حق التقرير المطبى للوحدات الاقتصادية يشتمل ايضاً على ميزة خاصة . ففي معظم الحالات يكون عدد العمال صغيراً بحيث يفي عن انتخاب اجهزة التسيير ، بمعنى ان حق التقرير يمارس مباشرة في اجتماعات جميع عمال الوحدة الاقتصادية .

الآيؤدي توسيع حقوق الوحدات الاقتصادية

الى تشتت مقترف لوسائل الانتاج .

وتفسخ الانتاج وتجزئة المنشأة؟

بما تجدر ملاحظته ان نقل حقوق التسيير الى الوحدات الاقتصادية قد دفع ويدفع البعض الى التخوف من تجزئة المنظمات الاقتصادية وتشتت الموارد ووسائل الانتاج . غير ان هؤلاء المتخوفين ينسون عنصرين اثنين . فهذه التخوفات التي تعود في أصلها الى النظام الاداري - البيروقراطي قد تجلت ، أولاً ، عند تحقيق لامركزية تسيير الاقتصاد ، وحين عهد بتسيير المنظمات الاقتصادية الى المجالس العمالية . لقد دلت التجربة ، بشكل لا يدحض ، على ان هذه المخاوف لم تكن ترتكز الى اي اساس ، وان نظام التسيير الذاتي

المبالي قد حقق تقدماً ملموساً في الانتاج وزاد انتاجية العمل وكوّن المنتجين المباشرين الذين اصبحوا قادرين على التغلب على اكبر الصعوبات وعلى حل أعقد المشاكل ، دون ان يعرضوا في اي لحظة مصالح المجتمع للخطر . اضاف الى هذا ان مصالح المنتجين المباشرين الاجتماعية والاقتصادية تعمل باتجاه الربط بين الموارد والطاقات البشرية . والفرق الوحيد ان هذه العملية تجري بدون اي ضغط من الاجهزة الادارية ، وانها تنجم عن المصلحة الاقتصادية للمنتجين المباشرين وعن وعيهم .

ومن هنا يتضح ان ما من شيء يمنع اجهزة تسيير المنشأة من ان تلتزم الوحدات الاقتصادية ، ضمن اطار الخطة ، بدفع جزء من مواردها لصناديق المؤسسة المركزية يستخدم في تمويل انشاء ورشات واقسام جديدة ، وتمويل التوظيفات الاساسية والاعمال التي لا تقوى الوحدات الاقتصادية بمفردها على القيام بها على احسن وجه . وعلاوة على ذلك فإن اجهزة تسيير المنشأة هي التي تحدد اذا كانت هذه الموارد سارد الى الوحدة الاقتصادية تحت شكل اقساط سنوية او فوائد ، ام انها ستعتبر مساعدة في تطوير مجمل المنظمة الاقتصادية وفي تلافي « المجاري الخائفة » الخ ...

نظام التشغيل

ان النظام الاقتصادي، او بتعبير ادق نظام توزيع المداخل حسب العمل المقدم ، يسمح لكل شغيل بالتأثير مباشرة على جميع عوامل الانتاج : استخدام الآلات وسائر وسائل الانتاج ، والمواد الأولية ، واليد العاملة ، الخ ... بهدف تنظيم الانتاج على اساس عقلاني الى اقصى حد ممكن .

ان من مصلحة كل منتج ان يخفض تكاليف الانتاج وان يقتصد في زمن عمله . ولهذا فإنه سيعحرص على تعميم الآلة في الانتاج ، وعلى تخفيض عدد القطع المعطاة ، وعلى إنفاق اقل ما يمكن من المواد الأولية ، وعلى شراء

المستلزمات الجيدة النوع بأنسب اسعار ممكنة . وسوف يبذل المنتج المباشر قصارى جهده لاستخدام الآلات بأفضل صورة عقلانية ممكنة ، ولصياقتها في افضل الشروط ، وإلا فإن الاعتمادات المخصصة لتجديد الآلات المهترئة ستنتفي في ترميم الانشاءات بدلاً من شراء وسائل انتاج جديدة .

اذن فالمنتج المباشر ، كما ذكرنا ، يملك امكانية التأثير على جميع عوامل الانتاج . فاذا ما استخدم بصورة عقلانية الآلات ووسائل الانتاج الاجتماعية واذا ما عرف صكيف يقتصد في قوة العمل ، زادت مداخيله الشخصية ، وتكون هذه الزيادة قد تأتت لا عن طريق مضاعفة الجهد الجسدي ، بل عن طريق تسيير افضل للموارد والوسائل الاجتماعية واستخدام النجوع للمواد الأولية وتشغيل احذق اليد العاملة ، الخ ...

ان وضع العمال في الانتاج يشترط وضعهم في عملية اعادة الانتاج الموسع . فالشغيل لم يعد مهتماً بتحسين نتائج الانتاج فحسب ، بل ايضاً بتوسيع هذا الانتاج وتحديث المنشأة وباستخدام الاعتمادات بأكثر ما يمكن من الفعالية . ومن هنا فان عليه ان يسهر لا على الانتاج الراهن فحسب ، بل ايضاً على الانتاج القادم وعلى تطوير المنشأة التي يعمل فيها . وبعبارة اخرى ، ان المنتج المباشر لم يعد مجرد عامل بالمعنى الضيق للكلمة ، باعتبار ان عليه ان يتم « كإداري صالح » بالمنشأة في مجموعها . وبالفعل انه هو الذي يقرر مقدار الموارد التي ستخصص لأرصدة تنمية المنشأة كيما تتقدم بالسرعة نفسها التي تتقدم بها سائر المنشآت . وفي هذا النظام من النشاط الاقتصادي وتوزيع المداخل ، تحتفي جميع بقايا نظام الأجر ، وبالتالي يصبح العامل فعلياً منتجاً - مسيراً اشتراكياً .

مقاييس تحديد للمداخل الفردية

ان الحجم الاجمالي للأرصدة المخصصة للمداخل الفردية يتعلق كما قلنا

بنتائج كل منشأة وبالمقاييس التي تحدد نمط تكوين هذا الحجم . ان عدة عوامل تشرط حركة هذه الارصدة وزيادة حجمها .

فالجميع الاجمالي للمداخل الفردية يجب ان يكون متناسباً اولاً ، في كل منشأة ، مع النتائج المتحققة . وأدلة تقييم هذه النتائج هي التالية : الدخل الصافي بالنسبة الى الوسائل المستخدمة ، والدخل الصافي بالنسبة الى عدد العمال (اي الدخل الصافي بالنسبة الى العمل « الحي » والعمل « المنقول ») . وعلى كل مجموعة ان تقارن نتائجها بنتائج المرحلة السابقة ، وألا تسمح بأن تزيد المداخل الفردية بسرعة اكبر من السرعة التي تزيد بها انتاجية العمل .

لكن مهما كان التقدم المحرز بالنسبة الى المرحلة السابقة هاماً من حيث تطور الانتاج والانتاجية ، فمن غير الممكن ان يكون المقياس الوحيد لهذا التقييم اذا ما نظرنا الى التقدم من زاوية اوسع ، زاوية المجتمع كله . والواقع وهذا ما تفسره الاوضاع الموروثة عن الماضي — ان بعض المنشآت المتقاربة تتمتع بانتاجية مرتفعة في حين ان مستوى مداخلها الفردية منخفض . ولهذا لا بد ان تعتمد مقاييس اوسع بكثير اذا كانت هناك رغبة في ايجاد ادق علاقة ممكنة بين الانتاجية والمداخل الفردية المتوسطة لزمرة من المنشآت المتقاربة . وبالتالي ، اذا كانت هناك منشأة معينة ، انتاجيتها اضعف مستوى من انتاجية المنشآت المشابهة ، في حين ان مداخلها الفردية اكثر ارتفاعاً ، تحتم عليها ان تحفض هذه المداخل وان تجعلها متناسبة مع العلاقة بين الانتاجية وبين المداخل الفردية المتوسطة لزمرة الانتاج . بهذه الطريقة يمكن تجنب قيام بعض المنشآت بزيادة مداخلها الفردية قبل ان تكون قد زادت انتاجيتها بالمعنى الواسع للكلمة . وبالفعل ، من الممكن ان تزيد احدى المنشآت انتاجيتها حتى عن طريق تقنية بالية ونط في الانتاج متخلف . لكنها في الواقع تتخلف في هذه الحال عن المنشآت المشابهة التي تستخدم تقنية حديثة ونمطاً متقناً في الانتاج . وواضح ان المرحلة الثانية في توزيع الدخل

هي مرحلة تحديد تلك الحصة من دخل المنشأة التي ترصد للوحدات الاقتصادية .
وبالفعل ، ان كل وحدة اقتصادية تخلق ، في اطار خطة المنشأة وعلى ضوء
تكاليفها الانتاجية والتزاماتها ، جزءاً من الدخل الاجمالي الذي يشتمل ايضاً
على الارباح الشخصية . اذن فالعمال يوزعون بأنفسهم ، عند اجتماعاتهم ، وعلى
ضوء المعايير التي يضعونها بأنفسهم ، ما يتبقى للوحدات الاقتصادية .

والمرحلة الثالثة من توزيع الحجم الاجمالي للمداخل الفردية على مستوى
كل وحدة اقتصادية هي مرحلة تقسيم الدخل بين العمال منظوراً اليهم إفرادياً .
وتحديد المعايير المستخدمة في تقدير مقدار ارباح كل فرد ، او بتعبير ادق ،
تقسيم الحجم الاجمالي للمداخل الفردية بين العمال ، هو من حق العمال الذي لا
ينازعهم عليه منازع . وعلى هذا فمقدار الدخل الفردي مشروط بثلاثة
عوامل : نتائج كل منشأة ، ونتائج كل وحدة اقتصادية ، وعمل كل فرد
وانتاجيته . وفي هذا النظام لا يفرض اي انسان كان على المجموعة تعريفات
او معايير . فهذا الحق منوط بالمجموعة وحدها . وهكذا تزول آخر بقايا
نظام الأجور ومختلف التفاوتات والظواهر السلبية .

وبعد ان يتم تحديد حجم المداخل الفردية للوحدة الاقتصادية ، يتحتم
تحديد مقدار ارباح كل فرد . وهنا ايضاً تتخذ القرارات من قبل جميع العمال .
وبعبارة اخرى ، ان مقدار جميع التعويضات - من العامل غير المختص الى
المدير العام - هو نتيجة قرار بمجموعة العمل . ونمط تحديد الارباح الشخصية ،
والمقاييس المستخدمة في تقديرها ، عديدة ومتنوعة . وفي الآونة الاخيرة
لوحظ ان افضل النتائج قد تحققت في المنشآت التي تقرر فيها « قيمة » كل
مركز عمل وكل وظيفة (بفرض النظر عن يشغلها) . ومن الزاوية العملية
« يقدر » كل مركز عمل بعدد معين من العلامات ، ويمحسب في الوقت نفسه
عدد العلامات التي « يتلقاها » شاغل هذا المركز مقابل احرازه او تجاوزه
المعدلات الملحوظة لهذا المركز . وبالمقابل ، فإن القيمة النقدية « للعلامة »

مجهولة ، لأنها تتعلق بنتائج مجهول الوحدة الاقتصادية . وهكذا يتسلم كل عامل مركزاً ، يكسب فيه دخله الفردي ، تبعاً للعمل الذي يقدمه .

لقد بدأت علاقات اجتماعية جديدة تنشأ في منظمات الإنتاج . ولم تعد اجهزة التسيير والادارة الفنية هي وحدها التي تتخذ القرارات باسم المجموعة . فسياسة المنشأة والوحدة الاقتصادية قد اصبحت من الآن فصاعداً من صلاحية جميع العمال العاملين . وانما هنا تكن القدرة المحركة للاعدادة لتطور المجتمع اليوغوسلافي ، هذه القدرة التي تنبع من علاقات الإنتاج الجديدة .

ان النضال من اجل التقدم ورفع مستوى الحياة تخوضه الطبقة العاملة وجميع الشفيلة مباشرة . ومن وجهة النظر الاجتماعية يفتح نظام التعويض هذا آفاقاً خارقة للتسيير المالي ، لأنه يضع في الصف الاول المنتج المباشر الذي يمكسك بدفة تطوير منظمته الاقتصادية وتطوير المجتمع بأسره . ان نظام التعويض الجديد قد عزز الدور الاجتماعي للطبقة العاملة ، وأتاح لها ان تفتح طاقاتها ومبادراتها ، وادى الى « تحرير العمل » على حد تعبير ماركس .

من منشورات المجلس المركزي
لاتحاد النقابات اليوغوسلافية

حزيران ١٩٦٤

النقابات والتسيير الذاتي العمالي

د. كبوسكي

٦ - لجأت الطبقة العاملة في نضالها الطويل واللامتناهي ضد الرأسمالية الى اشكال تنظيمية شتى (احزاب عمالية ، نقابات ، تعاونيات ، روابط ثقافية ورياضية ، الخ ...) . وقد لعب الحزب والنقابة ، بين هذه الاشكال التنظيمية ، دوراً قيادياً ، ومشكلة العلاقة بينهما ما تزال مطروحة على بساط البحث حتى أيامنا هذه . ونظراً الى تعدد الاحزاب والنقابات العمالية ، على صعيد الدولة وعلى الصعيد الدولي ، فإن الآراء والمواقف حول هذا الموضوع ما تزال متباينة .

وقد عرف غيوسي دي فيتوريو ، رئيس الاتحاد العالمي للنقابات ، عرف النقابة بأنها التنظيم العمالي الأساسي الذي تكمن مهمته الرئيسية والتنوعية في الجمع بين عمال مهنة واحدة لحماية وتحسين الشروط الاقتصادية والمهنية والاخلاقية والفكرية في الصراع الذي يخوضونه ضد الرأسمالية ، الجمع بينهم بالطريقة الوحيدة الممكنة ، أي على اساس مهني ، عبر ايدولوجية محددة وخلفية سياسية ملائمة يجري النضال لتحقيقها بواسطة البرنامج السياسي والضبط على السلطة .

اما وحدة الحزب فتقوم على اساس وحدة الآراء السياسية والتجانس الايدولوجي وتجانس الشروط المهنية والاجتماعية . وبالمقابل ، وبخلاف

الاحزاب العمالية ، تقوم وحدة النقابات على تجانس المصالح الاقتصادية والمهنية للعمال والمستخدمين ، بالرغم من انه يمكن ان يوجد في صفوف العمال المنتسبين الى النقابات في البلدان الرأسمالية بعض التنافر في الآراء السياسية والدولية . وهذا التنافر يقتضي ، في ظل الرأسمالية ، ان تظل النقابات خارج الاحزاب ، الشيء الذي لا يعني انه يجب ألا تهتم بالسياسة .

لقد كان على الطبقة العاملة ان تناضل طويلا للحصول أولاً على الاعتراف الواقعي بها ، ثم على الاعتراف القانوني في اطار النظام الاجتماعي القائم . وقد مر هذا النضال بثلاث مراحل . المرحلة الاولى كانت مرحلة اضطهاد الحركة النقابية . والمرحلة الثانية كانت مرحلة السماح بالحركة النقابية وغض النظر عنها . وفي المرحلة الثالثة نجحت النقابات في الحصول على اعتراف قانوني بها .

ان شرط الاعتراف بالنشاط النقابي هو الاعتراف بحرية التجمع والتنظيم الوضعية . وقد ثبت هذا الحق اليوم في دساتير جميع البلدان الاشتراكية وفي دساتير جميع البلدان الرأسمالية المتطورة صناعياً تقريباً . ان التشريع الوضعي يجهد لتحديد الحرية النقابية ، ولا سيما فيما يتعلق بالأعمال النقابية . وقد نص الاعلان العام لحقوق الانسان على الحرية النقابية ، وكذلك ميثاق الاتحاد الدولي للعمل وعلان فيلادلفيا .

وهذه الحقوق العمالية التي أقرتها الدساتير والمواثيق الدولية هي بلا ريب نجاح كبير للطبقة العاملة وبخاصة الحركة النقابية . وفعاليتها تتعلق قبل كل شيء بقوة الحركة العاملة السياسية والنقابية . اننا نشهد اليوم حركات ثورية قوية في تطور القوى المنتجة . ان الثورة الصناعية الثانية ، المتميزة باستخدام موارد طاقة جديدة (الطاقة الذرية) والآلية ، تضع الاحزاب العمالية والنقابات في وضع جديد كل الجدة . وهذا ما يعرفه أيضاً أرباب العمل الذين لا يستسلمون بسهولة امام النجاحات التي حققتها الطبقة العاملة بمعد الحرب

العالمية الثانية . ولقد نجحت سياسة الكتل الى حد كبير في تفكيك أوصال الحركة العامة السياسية والنقابية . ووجود عدة نقابات هو احدى نتائج ذلك . ان الاصلاحين الاجتماعيين يجهدون للحفاظ على « السلم الاجتماعي » ولابتكار اشكال جديدة للتعاون بين العمل ورأس المال . وكل طرف من الأطراف يفهم كلمة « السلم » على هواه . فالاحتكارات الكبيرة تجهد لتحقيق « السلم الاجتماعي » عن طريق تصفية الاحزاب السياسية والمالية ، بل حتى النقابات . وانما في سبيل هذه الغاية وجدت حركة « العلاقات الانسانية » التي تنتشر اليوم ، كسلعة اميركية مصدرة ، في بلدان اوروبا الصناعية . ان لب المشكلة يكن في النضال من أجل زيادة الانتاجية باعتبار ان الأنظمة القديمة ، (التaylorية ، الخ ...) قد ثبتت قلة فاعليتها . ان الحركة العامة تتخذ موقفاً مبدئياً من مشكلة الانتاجية في النظام الرأسمالي . ففي البداية كانت النقابات اليسارية الغربية ترفض المساهمة في زيادة الانتاجية . وهذا الموقف ما يزال يميز الى اليوم الاتحاد الفرنسي العام للشغل . ان هذا الاتحاد ما يزال متعلقاً ، حتى بعد المؤتمرات الأخيرة ، بالمهام القديمة الكلاسيكية للنقابات : أي بحماية المصالح الاقتصادية والاجتماعية للطبقة العاملة ، مع التأكيد بأثر الهدف النهائي هو تصفية الرأسمالية . اما الاتحاد الايطالي العام للشغل فقد تبني موقفاً قريباً من موقف النقابات الالمانية ، بل حتى نقابات البلدان السكندنافية . وقد عبر غييسي دي فيتورو عن هذا الموقف بالطريقة التالية : ان النقابات المالية ما عادت تقتصر في نشاطها على حماية وتحسين شروط حياة العمال بوصفهم طبقة ، بل اصبحت تعمل على تضييق مطالبها النهضة الاقتصادية للأمة . ان النقابات ما عادت تناضل من أجل توزيع أعدل للدخل القومي لصالح العمال فحسب ، بل ايضاً من أجل زيادة الدخل القومي لصالح الشعب والأمة . وقد صاغت ايدولوجية النقابات الالمانية هذه الفكرة ذاتها بالطريقة التالية : « علينا ان نعلم ان النقابات تساعد في النضال من أجل انتاجية عالية في المشاريع » . وأرباب العمل الذين يجهدون ، نتيجة

مزاحمتهم المتبادلة ، لتحقيق انتاجية اعلى ، يتمنون ان يصلوا الى ذلك بدون مساعدة النقابات وبواسطة اشكال جديدة للنزعة الأبوية . ان تدخل النقابات في مشاكل المشروع يعتبر من قبلهم تدخل « عناصر اجنبية » . ان بورسل ودين يتكلمان عن « التفاني الزائد » للعمال في قلب النقابة والمشروع ، الشيء الذي يضر في رأيهما بالمشروع . ومن هذا القليل ايضا الدعاية القوية المضادة الى خلق اسطورة « وحدة مصالح » ارباب العمل والعمال في المشروع . ان النظري النقابي الالمانى ، هانز مازل ، يتكلم عن « أدب رومانتيكية المشروع » الذي يحاول بعض النظريين المهتمين بالحق العمالي عن طريقه توحيد مصالح العمال مع مصالح ارباب العمل . انه يلاحظ بسخرية ان مهمة الحق الوضعي ليست « تطويب » الايدولوجية البورجوازية الصغيرة في القوانين الوضعية عن العمل . وعلى كل الاحوال ، نحن نشهد اليوم هجوماً قوياً لأرباب العمل يجد تعبيره بوجه خاص في القوانين الوضعية وفي نظرية علاقات العمل . ان هذا الهجوم يهدد المواقع التي اكتسبتها النقابات في البلدان الرأسمالية .

٢ - ان انتصار الطبقة العاملة في ثورة اكتوبر قد طرح من جديد مشكلة دور النقابات في الفترة التي تلي تصفية النظام الرأسمالي . فن الزاوية المنطقية ، ومن وجهة نظر المهام النقابية القديمة ، انطرحت مشكلة ما اذا كان ما يزال للنقابات مبرر للوجود في مجتمع تولت فيه زمام السلطة الاقتصادية والسياسية الطبقة العاملة . ومن المؤكد ان انتقال ملكية وسائل الانتاج من ايدي الرأسماليين الى ايدي الدولة قد أثر على علاقات العمل وكذلك على دور النقابات في النظام الاشتراكي الجديد .

في عام ١٩٢٠ طلب تروتسكي التدويل الكامل للنقابات : « اذا لم يكن للنقابات الحق في القيادة ولا الحق في طلب التبعية ، فانها ستصبح شكلاً فارغاً ، بلا مضمون . ان الدولة الاشتراكية الجديدة التي تشاد ليست بحاجة الى نقابات تناضل من اجل تحسين شروط العمل باعتبار ان هذه مهمة التنظيم

الاجتماعي والدولي . ان مهمة النقابات تنظيم الطبقة العاملة في النضال من اجل زيادة الانتاجية وتوكيد الانضباط العمالي . ان هذا التصور لم ينتصر في آتة بفضل لينين الذي بين بوضوح ان مهام النقابات هي في الاشتراكية غيرها في الرأسمالية ، لكن حماية العمال في علاقات العمل حق في ظل الاشتراكية تظل احدى المهام الاساسية للنقابات . لقد قال لينين : « ان انتقال مشاريع الدولة الى مبدأ المردودية له نتيجة محتمة هي الصراع في المصالح ، في مسألة علاقات العمل في المشاريع ، بين العمال من جهة والمدير... من جهة ثانية . ان مهمة النقابات هي حماية مصالح العمال والاهتمام بتحسين مستوى الحياة في اطار الامكانيات المتاحة ، من خلال التصحيح المستمر للأخطاء المرتكبة نتيجة استعجال وتسرع الاجهزة الاقتصادية ، وهي اخطاء تسببها مبالغت جهاز الدولة » . لكن تطوير علاقات الانتاج جرى ، بعد موت لينين ، باتجاه التدعيم المتزايد لجهاز الدولة على حساب الديمقراطية المباشرة في المشاريع . وقد كان لهذا تأثير حاسم على تطور النقابات . فقد كانت نتيجته المنطقية تدويل النقابات بحيث ان النصوص القانونية عن مسؤولية موظفي الدولة قد طبقت على نشاط الموظفين النقابيين .

ان الاتجاه الجديد الذي حددته مقررات المؤتمر العشرين للحزب الشيوعي السوفييتي كان له أثره على نشاط النقابات التي تولت مهام جديدة تتعلق بحماية الانسان ومصالحه في اطار المصالح العامة للمجتمع الاشتراكي . ان ميثاق الحقوق النقابية الذي تبناه الاتحاد النقابي العالمي لدن اجتماعه في وارسو عام ١٩٥٤ ، له دلالة من وجهة النظر هذه . فهو يؤكد بشكل خاص على دور النقابات في المجتمع الرأسمالي ، ولا يتكلم عن المهام الخاصة للنقابات في المجتمع الاشتراكي . ان جميع النظرين الماركسيين يتفقون على ضرورة وجود النقابات في المجتمع الاشتراكي . وبالرغم من ان مهام النقابات تختلف فيه عن مهام النقابات في ظل الرأسمالية ، إلا ان هناك مهام مشتركة تجعل تعايشها

ممكناً على الصعيد الدولي . ولقد كان رئيس الاتحاد النقابي المسالمي على حق عندما اشار الى انه من الضروري ، حق في المجتمع الاشتراكي ، تأمين حماية الشروط النوعية لحياة العمال في جميع ميادين علاقات العمل، سواء أفيما يتعلق بالاجور أم بالضمان الاجتماعي أم بالسكن أم بالمدارس المهنية أم بالثقافة الخ... ان تطور البلدان الاشتراكية قد أظهر ضرورة وجود نقابات قوية وفعالة تضمن مستوى مرتفعاً من الحياة للعمال .

٢٣ - ان النجاحات الكبيرة التي حققتها الطبقة العاملة في نضالها للحصول على حقوق سياسية ، وكذلك النجاحات التي حققتها النقابات في التنظيم الاجتماعي للبلدان المتطورة صناعياً ، قد جعلت النقابات جزءاً لا يتجزأ من السياسة الاقتصادية والاجتماعية لبعض البلدان الرأسمالية . لكن بالرغم من هذه النجاحات كافة بقي العمال ، الذين اصبحوا مواطنين يتمتعون بكامل حقوقهم في الحياة السياسية ، بقوا خاضعين لمراكز عملهم حيث لا يتمتع الرأسماليون بسلطة واقعية مطلقة فحسب، بل ايضاً بهذه السلطة وقد انزلت منزلة الحق . ولهذا طالبت الطبقة العاملة ، منذ وقت طويل ، بدقراطية علاقات العمل ، بدقراطية تجعل من العامل مساهماً على قدم المساواة في نشاط المشروع، وتعارف له ببعض الحقوق في تنظيم العمل وحتى في تسيير المشروع. وطلب الطبقة العاملة هذا قد تبناه بعض الاصلاحيين البورجوازيين الصغار الذين وضعوا ، منذ أيام شارل جيد^(١) ، نظرية العامل « المواطن » . وقد كان محتملاً ان تدخل الفكرة الثورية عن المجالس العمالية كأجهزة للسلطة ، في صراع مع الافكار الاصلاحية للنقائين الغربيين ، وبخاصة بعد انتصار ثورة اكتوبر . وقد جاء انتصار الديوقراطية البورجوازية واقامة المجالس العمالية الاولى في المانيا بعد الحرب العالمية الاولى ليعمل الإحراج الذي كانت

(١) اقتصادي فرنسي دافع عن مبدأ التملون (١٨٤٧ - ١٩٣٧) .

« المترجم »

مطروحاً على بساط البحث : أمؤتمر مجالس عمالية ام دعوة البرلمان ؟ وقد استخدم دستور وإيمار وقانون المجالس العمالية كمثال لجميع الدول البورجوازية الديموقراطية التي وجدت نفسها مرغمة على السير في طريق التسويات تحت ضغط الحركة العمالة الثورية .

واليوم ، بعد الحرب العالمية الثانية ، توجد اجهزة تسيير عمالي ، لكن وظيفتها تقتصر على الاخص على التعاون مع ارباب العمل في المسائل الاجتماعية والشخصية . ان بعض الدساتير البورجوازية الحديثة تذكر من بين الحقوق الاجتماعية والاقتصادية حق مجموعات العمل في التعاون في تسيير المشاريع . لكن ليس هناك اتفاق في الحركة العمالة الغربية حول ضرورة تعاون ممثلي العمال في اجهزة تسيير المشاريع ولا حول اشكال هذا التعاون .

٤- ان تجربة الحركة العمالة في البلدان الاشتراكية تظهر ان الانتقال من علاقة الأجر الى علاقات العمل الاشتراكي المرتبطة ارتباطاً وثيقاً بدقطة هذه العلاقات ، ليس امراً بالغ السهولة . لقد حاولت ثورة اوكتوبر ان تحقق المطالب العمالية القديمة عن « الرقابة العمالية » . ولهذا اصدرت السلطة السوفياتية الجديدة ، ضمن مراسيمها الاولى ، مرسوم ١٤ شباط ١٩١٧ عن « الرقابة العمالية » . وبموجب ذلك المرسوم ، توجب على البروليتاريا ان تدير بنفسها الاقتصاد مباشرة وان تراقب سلطة الدولة . وبالفعل ، سدت جميع المشاريع آنذاك من قبل المجالس العمالية . ويلاحظ ف. كوخ ان السلطة المطلقة للمجالس العمالية آنذاك كانت مرتبطة بمعز الدولة المطلق . لكن التطور اللاحق يتميز بتدعيم مستمر لجهاز الدولة في المشاريع . وقد استبدلت قدرة المجلس العمالي الفائقة بـ « ثلاثية » المجلس العمالي والحزب والتنقابة . ثم حلت الثنائية محل الثلاثية ، وتولت النقابات دور المجالس العمالية . ثم جاء التدعيم المستمر لجهاز الدولة في المشروع وفي النظام الاقتصادي كله ليحقق الانتصار الكامل لمبدأ « السلطة الوحيدة » . وتجري في الآونة

الاخيرة محاولة لإعطاء النقابات المزيد من الصلاحيات وإتاحة المزيد من امكانية المبادهة لها في ميدان علاقات العمل. وقد قيل في المؤتمر العشرين ان النواقص في علاقات العمل لا يمكن ان تزول عن طريق التدابير الادارية وحدها وان تعاون الجماهير لازم لذلك. وفي الآونة الاخيرة يكثر الاستشهاد بلينين عندما كان يقول انه من الضروري ان تحافظ النقابات حتى في ظل الاشتراكية على دورها كحامية للمال وان تعارض بقوة سوء الاستغلال فيما يتعلق بساعات العمل والشروط الصحية والفنية الخ... وواضح ان هذه التصريحات وهذه الاستنتاجات هي العلامات الاولى لملاقات في العمل اكثر ديموقراطية ، لكنها بعيدة في الوقت نفسه عن حق المنتجين في التسيير الذاتي للاقتصاد .

ومن المفهوم ألا يكون الوضع افضل في البلدان الاشتراكية الاخرى التي نظمت علاقات العمل حسب النموذج السوفيائي . وأضرب كمثال على ذلك تشيكوسلوفاكيا التي كان فيها للمجالس العمالية حق في ظل المجتمع البورجوازي القديم بعض التقاليد . والحال ان الحزب والنقابات ، بدلاً من ان تعطي تلك المجالس مضموناً جديداً للعمل وتوسع صلاحياتها في الاقتصاد ، اعتبرتها عدواً يجب القضاء عليه . وهكذا قرر المؤتمر الثاني للنقابات عام ١٩٤٩ دمج نشاط النقابات ونشاط المجالس تبعاً للنموذج السوفيائي . ان الاحداث التي جرت مؤخراً (١٩٥٦) في بولونيا والمانيا الشرقية ، والى حد ما في المجر ، اظهرت ان الطريق اليوغوسلافي الى الاشتراكية ، ولا سيما فيما يتعلق بدقطة علاقات العمل ، لعب دوراً حاسماً في الحركة العمالة الدولية لا في البلدان الرأسمالية فحسب بل ايضاً في البلدان الاشتراكية . ان القيادات السياسية والنقابية الجديدة تحاول ، اما ضغط الجماهير الشعبية ، ان تقيم نظام التسيير الذاتي العمالي .

ان الاحزاب الشيوعية الغربية تعترف اليوم بالاهمية الحاسمة للطبقة العاملة اليوغوسلافية في النضال من اجل دقطة علاقات العمل (اي جعلها ديموقراطية) .

ولا ريب في انه من الضروري ان تناقش ، على الصعيد الدولي ، هذه المسائل البالغة الاهمية بالنسبة الى تطور الاشتراكية . وانه لشيء له دلالة ان تكون مشكلة التسيير الذاتي المالي قد نوقشت في منظمة العمل الدولية ، وألا يكون الاتحاد النقابي العالمي قد اتخذ بعد موقفاً من هذا الموضوع . وبينما تناضل المجالس المالية اليوم بشجاعة ، وبمساعدة النقابات ، ضد ارباب العمل في فرنسا واطاليا والمانيا نجد ان الميثاق الدولي للحقوق النقابية لا يأتي حق على ذكرها. بيد ان برنامج الحزب الشيوعي الايطالي والنقابات الايطالية يدل على انه لم يعد من الممكن تحاشي هذه المشكلة الجوهرية من مشكلات الحركة العاملة ودمقرطة علاقات العمل (اي جعلها ديمقراطية) .

لقد كانت مسألة تحديد الصلاحيات بين النقابات والمجالس المالية ، من البداية ، مسألة حساسة من مسائل الحركة العاملة . لقد عرف ارباب العمل كيف يستفيدون من الاختلاف في الحركة العاملة ، ولقد نجحوا بسرعة بالرغم من الارادة الاجماعية للطبقة العاملة الالمانية في تجميد نشاط مجالس المشاريع التي تكونت على أساس دستور وإيمار وقانون خاص . ولقد جهدت الطبقة العاملة بعد ١٩٤٥ ، مستفيدة من تجربتها في فترة ما قبل الحرب ، لكي تمنع في المستقبل هذا التنافس بين النقابات والمجالس المالية . وكانت نتيجة هذه الجهود مرسوم الحكومة الفرنسية عن المجالس المالية في ٢٢ شباط ١٩٤٥ ، والقانون الالمانى الصادر في ١٢ تشرين الاول ١٩٥٢ . لقد بذلت النقابات كل ما بوسعها لتمارس نفوذاً قوياً على المجالس المالية الجديدة ، ولتمنع ارباب العمل من فرض ارادتهم على بعض المجالس المالية التي ما كان بمقدورها ان تناضل ضدهم لولا دعم النقابات . ولقد تأكدت ارادة النقابات المالية هذه في العديد من القوانين الوضعية عن انتخابات اجهزة التسيير الذاتي المالي ، وعن حقوق النقابات في تقديم لوائحها الانتخابية ، وفي عزل اعضاء المجالس المالية ، وفي المشاركة في جلسات اللجان التنفيذية ، وفي طلب إلغاء

القرارات المناقضة للمصالح النقابية الخ ... وقد احتفظت النقابات في المانيا ، كما هي الحال في فرنسا ، بحق تحديد علاقات العمل بمعقود جماعية الخ ...

ان هذه التشريعات المختلفة وهذه المعقود الجماعية هي نتيجة للجهود العمالية في الفترة التي تلت الحرب العالمية الثانية مباشرة . لكن ارباب العمل استفلوا « الحرب الباردة » حتى في مجال التسيير الذاتي العمالي . فقد عملوا على تقليص صلاحيات المجالس العمالية ورفضوا رفضاً قاطعاً الاعتراف بأي حق لها في المجال الاقتصادي . وحاولوا علاوة على ذلك ان يمحذوا المجالس العمالية وان يفصلوها عن الحركة العاملة السياسية والنقابية . ولهذا الغاية وضع نظري الحق البورجوازي ، من امثال ألفريد هويك وديتير في المانيا ، نظرية « وحدة مصالح » العمال وأرباب العمل في المشروع . وقد حاولوا ان يعززوا « وحدة المصالح » هذه بتشريعات قانونية .

وفي الآونة الأخيرة يعمل ارباب العمل والنظريون العاملون في خدمتهم على مهاجمة التشريعات التي تسمح بتدخل النقابات في نشاط المجالس العمالية . فهم يتكلمون عن التدخل النقابي وعن احتكار النقابات وعن التوتاليتارية النقابية وعن مراكز التجسس في المشاريع الخ ... وموقف الكنيسة الكاثوليكية في هذا الصدد جدير بالاهتمام . ففي حين ان مؤتمر الكاثوليك الالمان المنعقد في بوشوم بحضور الكرادلة قد أيد مطالب الطبقة العاملة ، أدان البابا في خطابه في ٧ ايار ١٩٤٩ و ٣ حزيران ١٩٥٠ و ٣١ كانون الثاني و ١٤ ايلول ١٩٥٢ ، التأميم والتسيير الذاتي العمالي .

ان محاولة تنظيم وضع وحقوق المجالس العمالية من زاوية حقوقية قد أثارت مناقشة حادة حول تحديد صلاحيات النقابات والمجالس العمالية .

هـ - نستطيع ان نميز مرحلتين في تطور علاقات العمل في يوغوسلافيا . المرحلة الاولى تبدأ مع إعادة بناء البلاد وهي مرحلة التسيير الاداري لمشاريع

الدولة الاقتصادية . وفي تلك المرحلة حدثت تغيرات هامة في علاقات العمل ، تغيرات سمحت ، بالرغم من وجود علاقات عمل مأجور ، بالانتقال الى المرحلة الثانية ، مرحلة التسيير الذاتي العمالي . وفي هذه المرحلة الثانية ما تزال لدينا علاقة عمل بين المشروع ، بوصفه شخصاً حقوقياً ، وبين العامل ، ولكن هذه العلاقة تتحول شيئاً فشيئاً عن طريق توسيع وتعميق القاعدة المادية للتسيير الذاتي . انها تنتقل من العلاقة المأجورة الى علاقة العمل الاشتراكي الجديدة .

ومن الضروري ، في هذا الصدد ، ان ندرس دور النقابات في هذا التطور ، وكذلك العلاقة بين النقابات وأجهزة التسيير الذاتي العمالي . انه ما من مجال للشك في ان التغيرات التي تمت في المرحلة الاولى من تطور علاقات العمل قد عدلت دور النقابات وأهميتها في بلادنا . ان المادتين ٢٠ و ٢٧ من دستورنا تصنيفان بوضوح حقوق طبقتنا العاملة في المشاركة . وقد كانت النتيجة المنطقية والحمئة للتحويل الثوري للعلاقات الاجتماعية الوحدة النقابية التي ليست بالأصل مميزة خاصة بالبلدان الاشتراكية ، بل هي تطلع قديم للحركة العاملة الدولية ، بل واقع بعض البلدان الرأسمالية الغربية . ان وجود عدة نقابات ليس إلا علامة تثلت للحركة العاملة ، يستفيد منه بوجه خاص ارباب العمل .

لقد ساهمت النقابات على نطاق واسع ، في مرحلة التسيير الاداري للاقتصاد ، في مجهودات اعادة بناء البلاد وتصنيعها . ولم يقتصر نشاط النقابات على علاقات العمل ، بل مارست النقابات وما تزال تمارس تأثيراً كبيراً على تطور حياة البلد بأمورها ، الحياة السياسية وبخاصة الحياة الاقتصادية والاجتماعية . وقد شاركت النقابات في وضع تشريعاتنا العمالي وفي تطبيقه .

والسألة المطروحة هي معرفة ما يجب ان يكونه في المستقبل دور النقابات في نظام التسيير الذاتي العمالي .

٦- قبل ان نحاول تحديد حقوق وواجبات اجهزة التسيير الذاتي

والأجهزة النقابية، يجدر بنا ان نذكر بأن الحزب والنقابات وأجهزة التسيير الذاتي العمالي والعديد من المنظمات العمالية الاخرى ، ليست سوى أجزاء لا تتجزأ من طبقة عاملة واحدة ، وانه بالتالي لا يمكن ان تكون لها مصالح منفصلة. وانما المسألة هي مسألة تقسم جيد للعمل في النضال من اجل التشارك السريع لبلدنا. وفي تقسيم العمل هذا تتمتع كل منظمة من المنظمات المذكورة بصلاحيات خاصة تحدد حقوقها وواجباتها . ولا مفر من تداخل بعض حقوق وواجبات هذه المنظمات ، لكن من المرجو ، من جهة اخرى ، بالنسبة الى اقتصاد العمل ان نتجنب أنى أمكن ازدواج وظيفة النقابات وأجهزة التسيير الذاتي العمالي .

ان انظمة اتحاد النقابات تطلن في مقدمتها ان النقابات تشكل جزءاً من آلية التسيير الذاتي في الاقتصاد ، وانه المدرسة التي يتم فيها تعلم تسيير الاقتصاد . وانطلاقاً من هذه المبادئ تصيغ انظمة الاتحاد المهام الاساسية للنقابات . انها تقول ، في ميدان التسيير الذاتي العمالي ، ان النقابات «تتعاون» و «تعمل على تدعيم» و «تساعد» اجهزة التسيير الذاتي . وهي تحدد مهمة النقابات بأنها «تطور مساهمة العمال الواسعة بتمكين الطبقة العاملة من الرقابة الاجتماعية على منظمات التسيير الذاتي» . ونفوذ النقابات بصدد مسألة الانتاج مضمون . والحقوق والواجبات في هذا المجال لا يمكن ان تسحب من النقابات التي لها مصلحة حيوية في الانتاج بوصفها تنظيماً للطبقة العاملة .

ونحدد الانظمة بأن المهمة الثانية للنقابات هي نشاطها في مجال « فلسيقى مصالح الافراد والمجتمع ، وتوكيد المبادئ الاشتراكية في العلاقات الاجتماعية والاقتصادية.. ان على النقابات ان تهتم بشروط عمل وحياة العمال المستخدمين فيما يتعلق بتحقيق حقوقهم وحمايتهم والحفاظ عليها » .

وتبين الانظمة ان المهمة الثالثة هي نشاط النقابات في مجال « التربية الاشتراكية للطبقة العاملة وتكوينها السياسي والثقافي والاقتصادي والمهني

والعام ، ، تربيتها « على روح التضامن البروليتاري الاممي » . وعلى النقابات ان تطور « الروابط المشتركة مع الحركات النقابية في البلدان الاخرى » .

وفيا يتعلق بالمهمة الاولى للنقابات ، من الضروري ان يحدد قانون التسيير الذاتي بالتفصيل دور النقابات في اجهزة التسيير الذاتي . اما فيما يتعلق بالمهمة الثانية فلا بد من ان يؤخذ بعين الاعتبار ، عند تحديد صلاحيات النقابات واجهزة التسيير الذاتي العمالي ، ان التغيرات النوعية في علاقات العمل قد عدلت في الوقت نفسه دور الحماية الذي تضطلع به الدولة والنقابات . ففي حين ان الدستور يحدد بأن مهمة النقابات هذه هي مهمة الحماية ضد الاستغلال الاقتصادي ، نجد الاستاذ شوندرل يؤكد ان القانون الدستوري قد اعطى هذه الحماية مضموناً ايجابياً . اذ ان المسألة لم تمتد مسألة حماية في شروط الاستغلال من جانب رب العمل الخاص او الدولة ، بل مسألة تنسيق المصلحة العامة مع مصالح الفرد الضيقة نسبياً ومصالح المنظمة الاقتصادية .

ان من الممكن ان يقوم بين هذه المصالح المختلفة صراع نظراً الى العلاقات البضاعية والمزاحمة التي توجه اقتصاداً . ان المعطيات والمعلومات التي غلقتها لجاننا التفتيشية وغرقنا الاقتصادية ونقاباتنا تثبت بشكل قاطع وجود هذا الصراع ، بل تثبت ايضاً وجود انتهاك للقانون . ففي حين ان المجالس المالية واللجان الادارية هي اجهزة خاصة بمنظمة اقتصادية يمكن لها ، اذا ما اتبعت مصالحها الاقتصادية ، ان تصدم مصالح المجتمع ، نرى ان النقابات والحداد النقابات هي ممثلة المصالح الاقتصادية والاجتماعية للطبقة العاملة منظوراً اليها في مجموعها بالنسبة الى مجموعات العمل والمنظمات الاقتصادية . وعلاوة على ذلك تظل النقابات ممثلة للفرد في حال نشوب صدام بين مصالحه ومصالح المجتمع .

نحن نرى اذن ان دور النقابات يظل دوماً بالغ الأهمية . فالنقابات تتدخل في قطاع الدولة الذي تنظم فيه علاقات العمل ، كذلك في القطاع

الذي تم فيه سائر نشاطات المنظمات الاقتصادية .

ان الدولة ، بشكل عام ، هي التي تنظم علاقات العمل . فمن الضروري والمفيد اذن ان تعرض جميع مشاريع القوانين على النقابات مسبقاً .

ان النقابات تلعب دوراً هاماً لا في التشريع فحسب ، بل ايضاً في الادارة . وان نظام التسيير الذاتي المالي يتطلب ان يمهّد بحزم من دور الدولة المنظم الى اجهزة التسيير الذاتي المالي .

اما فيما يتعلق بالمهمة الثالثة للنقابات ، فمن الواجب ان تعزز النصوص التشريعية الراهنة عن دور النقابات في نظام المدارس المهنية والتكوين المهني للاطارات . وان النصوص التشريعية الجديدة عن الاعتمادات المالية لتكوين الاطارات تفتح آفاقاً واسعة امام نشاط النقابات في هذا القطاع .

« القضايا الراهنة للاشتراكية »

تشرين الأول ١٩٥٧



المجالس العمالية والنقابات

آزر دليرون

هل من حاجة لوجود نقابات الى جانب المجالس العمالية ؟ ألا يكفي ان يكون هناك للطبقة العاملة تنظيم واحد ؟ وايها اعلى مرتبة وسلطة : النقابة ام المجلس العمالي ؟

هذه الاسئلة التي يطرحها اليوم بعض الاجانب ، قد طرحها في يوغوسلافيا نفسها منذ عام ١٩٥٠ . فبعد تسليم تسيير المنشآت الى مجموعات العمل ، ارتأى البعض انه ما عاد للنقابات من دور تلعبه ، وان العديد من وظائفها « سينطفئ » . وبالفعل لم يحدث في التاريخ ان كان على الحركة النقابية ان تلعب دوراً في شروط يتولى فيها العمال بأنفسهم تسيير منشآتهم . لقد كان وضعاً جديداً ، ولم يكن من الممكن الاعتماد على التجربة السابقة للحكم على آفاق هذا الموقف .

لكن تجربة التسيير الذاتي اثبتت ، بسرعة نسبية ، ان تلك التساؤلات لا مبرر لها . وباختصار ، اظهرت الممارسة ان الطبقة العاملة بحاجة الى اجهزة التسيير الذاتي العمالي والى التنظيم النقابي في آن واحد .

فمن طريق اجهزة التسيير الذاتي يمارس العمال السلطة وحقوقهم في التقرير . وبواسطة النقابات يمارسون حقوقهم في التجمع وحقوقهم في حماية مصالحهم

الخاصة في اطار التنظيم والوحدة ، وحققهم بالتدخل الحر والممارسة الحرة للوظائف الاجتماعية - السياسية .

وفي هذه المسألة ايضاً كان القول الفصل للحياة . فقد قدمت اجوبة عملية على الاسئلة النظرية . اذ اتضح ان مهام النقابات ، في ظل التسيير الذاتي ، تزداد اهمية واتساعاً . فبالاضافة الى وظائفها « القديمة » تتولى وظائف « جديدة » . وقد واجه المسؤولون والمناضلون النقابيون مشكلات كانت حتى ذاك بمجھولة . فكلما كان العمال يتخذون قراراتهم بصورة مباشرة اكثر ، كان نشاط النقابات يزداد تعقيداً ودقة . وكلما كانت وظائف جهاز الدولة تنقلص في الميدان الاقتصادي ، كانت مهام النقابات تتسع . وبكلمة واحدة نستطيع ان نقول ان دور النقابات قد تعمقت صفته السياسية وفقد شيئاً فشيئاً طابع « المفاوضة » .

والخلاصة ان النقابات تنظم اجتماعي رسالته الرئيسية خلق علاقات اجتماعية جديدة ، وتصحيح العلاقات الاجتماعية القائمة ، ووضع المقاييس المنظمة لهذه العلاقات - العلاقات في قلب الطبقة العاملة ، والعلاقات بين مختلف اجزائها ، وبين مختلف مجموعات العمل ، وبين شتى فئات العمال ، وبين اعضاء مجموعات العمل

واذا كان من الصعب حصر الاشكال والوسائل التي تنفذ بها النقابات مهمتها ، إلا اننا نستطيع ان نحدد ههنا اهم وظائف النقابات .

اتخاذ المواقف

ان العمال يتخذون القرارات مباشرة في المجالس العالية والمجالس المدرسية واجهزة تسيير المستشفيات والمسارح وهيئات الضمان الاجتماعي .

انهم يتخذون موقفاً ويتبنون قرارات . فهل من حاجة لأن تتخذ النقابات هي ايضاً موقفاً ؟

من المعروف منذ زمن طويل انه من المفيد ان تدرس المشكلة الواحدة من عدة زوايا . فالتقابة تستطيع ان تنظر الى الاشياء من زاوية مختلفة عن الزاوية التي ينظر منها اليها المجلس العمالي . وقد تبين بالفعل انه من المفيد ان يتخذ التنظيم النقابي في المنشأة موقفاً ويتبنى رأياً ويحدد من جانبه الطريقة التي يرى ان من الواجب ان تسوى بها مشكلة ما او يتخذ قراراً ما بصدد مسألة محددة (دون ان يكون له حق التقرير وتحمل المسؤولية عن الحلول العميلية) . وعلى اساس موقف التنظيم النقابي يسلم على المجلس العمالي ان يحدد بدوره موقفه ويصحح قراره . فالتنظيم النقابي غالباً ما يسلط الضوء على جانب من جوانب المشكلة سها عنه المجلس العمالي . اذ انه قد يحدث ان يتخذ المجلس العمالي قراراً ما لا يعانق بحمل المشكلة او لا يعبر عن مصالح المنتجين منظوراً اليهم افرادياً . فالعلاقات داخل مجموعة العمل وبين البشر تبلغ حداً من التعقيد يلغى معه الانسان ذاته مواقف مختلفة ، ويمكح على المشكلة من زاوية مغايرة تبعاً لحضوره اجتماع المجلس العمالي او اجتماع التنظيم النقابي . وليست المسألة مسألة مكر وتقلب ، بل مسألة ظروف موضوعية وتأثير مختلف المواقف والمسؤوليات التي يواجهها البشر الذين تتضاعف حقوقهم وواجباتهم في ظل التفسير الذاتي .

والتنظيم النقابي يتخذ مواقف تساعد المجلس العمالي بطريقتين :

— تسهيل اتخاذ الموقف على المجلس نفسه .

— تسهيل تنفيذ الموقف المتخذ .

فحين توضع انظمة المنشأة يتخذ في غالب الاحيان التنظيم النقابي ، اي في الواقع بحمل المنشأة ، موقفاً مبدئياً من مضمون الانظمة ، ومن الطريقة التي

يجب ان تسوى بها المسائل المطروحة وحقوق الوحدات الاقتصادية الخ ...
وعند تقرير توزيع المداخل تبحت المنظمات النقابية عن حلول عينية بهدف
تحديد الموقف العام للنقابات : فالمداخل الفردية يجب ان تتقدم بالتناسب مع
نمو انتاجية العمل . وهكذا فإن النقابات تحدد موقفاً في اهم المسائل . وهي
قسام بالتالي مساهمة عملية وعينية في بناء مجمل النظام الاجتماعي .

وقد دلت التجربة في مناسبات عدة ان مقترحات النقابات ومواقفها
كانت مفيدة ، وانها تستند الى الممارسة الواقعية ، وانها سمحت للأجهزة
التمثيلية باتخاذ قراراتها وهي على اتم اطلاع على الموضوع . وبالأصل ، وفي
المرحلة الراهنة من تطور الديمقراطية والعلاقات الاجتماعية التي لا يمكن
نكران تعقيدها ، فإن احد النواظم المصححة للحياة السياسية والاقتصادية
يكن في دراسة المشكلات من زوايا متعددة وفي تواجده الآراء والمصالح
المتباينة حتى عندما تكون صادرة عن صفوف طبقة واحدة او زمرة
اجتماعية واحدة .

الديموقراطية

لما كانت النقابات تنظيماً جامعياً فإنها تتمتع بوضع هو من أنسب الأوضاع
لتطوير العلاقات الديمقراطية في مجموعات العمل .

ان انتخابات المجالس العمالية تتم بالاقتراع السري ، وبمشاركة جميع
اعضاء مجموعات العمل . وفي مثل هذه المناسبات تتجلى الارادة والروح
الجماعية في أجلي صورهما . والحقيقة ان مسألة تسمية الذين سيشكلون المجالس
العمالية ليست مسألة ثقة او رغبة تجاه مرشح معين فحسب ، بل هي أيضاً
الطريقة التي تعبر بها المجموعة عن ارادتها وتعلن رأيها في سياسة معينة .

وتسمية المرشحين مسألة تتعلق الى حد كبير بالتنظيم النقابي . وبهذا التنظف
ايضاً يتعلق مدى استشارة العمال عند تقديم المرشحين للمجلس العمالي الجديد ،
والاهتمام الذي سيظهره كل عضو من اعضاء المجموعة بإعداد القوائم
والتصويت (١) .

ان المنظمات النقابية تسهر على احترام الطابع الديمقراطي لعملية الانتخاب ،
وتخلق جواً يسمح لانتخاب أجهزة التسيير الذاتي الجديدة لا بأن يكون
تظاهرة واسعة للحالة المعنوية السياسية فحسب ، بل بأن يكون ايضاً تعبئة
عملية لأكبر عدد ممكن من عمال المجموعات .

كان يسهر التنظيم النقابي من جهة اخرى على السلوك الديمقراطي للمجلس
العمالي . وبهذا التنظيم تتعلق ، الى حد كبير ، مسألة مساهمة اكبر عدد ممكن
من العمال في اتخاذ القرارات ، وعدم اتخاذ المجالس العمالية لقراراتها بدوت
مشورة العمال او الحصول على موافقتهم المسبقة بصدد المسائل البالغة الأهمية .
ان التنظيم النقابي هو القوة التي تستطيع ان تضمن احترام رأي واردة العمال ،
وان تطالب بأن يطلع العمال على مجرى القرارات وجميع التدابير المتخذة من
قبل أجهزة التسيير الذاتي . ان الديمقراطية ، في نظام التسيير الذاتي ، لا
يمكن ان تقتصر على الانتخابات الدورية . بل ينبغي ان تسمح لكل عامل
بالمشاركة ، يومياً ، في حياة منشأته وتلبية حاجاته .

ومن قبيل هذا ان العمال ، عندما يتخذون قراراتهم ، يجب ان تتوفر
لدهم المعلومات الكافية وان يعرفوا ما يجري في مجموعة عملهم . فمن الواجب

(١) : تقدم القوائم عادة من قبل المنظمات النقابية ، لكن هذا لا يستبعد امكانية تقدم بعض
جاعات العمال بقوائم الخاصة . وفي مثل هذه الحال يفوز المرشحون الذين تالوا غالبية الاصوات
مهما تكن القوائم التي رشحوا انفسهم على اساسها .

ان يطلعوا على النتائج المتحققة وان يعرفوا بالتفصيل وضع منشاتهم او مؤسستهم . فتنبي القرارات بتعلق بإعلام العمال . وهذا الاعلام ليس غاية في ذاته ، بل هو شرط التسيير الذاتي . واحدى الوظائف الهامة للنقابات تكن ، بالتالي ، في تقديم أكمل معلومات ممكنة للمجموعة ولا سيما أعضاء أجهزة التسيير^(٢) . وتدل التجربة على ان عمالاً كثيرين لا يعرفون بما فيه الكفاية جميع العناصر التي يحتاجونها ليدلوا برأيهم بصدد هذه المسألة او تلك . وهذه المسائل بالغة التعقيد بالأصل والمعلومات نفسها معقدة ومستغلفة على العديد من العمال . اذن فمن واجب النقابات ان تبسط الى اقصى حد ممكن العناصر التي يحتاجها العمال - المسيرون ليتخذوا قراراتهم وهم على أتم اطلاع على الموضوع . ان هذا احد سبل دقطة حق التقدير (اي جعل هذا الحق ديمقراطياً) .

أضف الى ذلك ان النقابات تخلق مناخاً من الثقة والرفاقية والمودة . وبدون هذا المناخ يتعجز التسيير الذاتي ويفقد مميزاته .

الاشكال المختلفة للترعة البيروقراطية

لقد اقم التسيير الذاتي العمالي في فترة من النضال ضد اخطار البيروقراطية . فعين كانت اجهزة الدولة تملك سلطة واسعة على الاقتصاد ، كانت خطر

(٢) : خصص المجلس المركزي لاتحاد النقابات اليوغوسلافية في نيسان ١٩٦٢ اجتماعاً للإعلام في المجموعات العمالية . وقد لاحظ ان جميع المنشآت تستخدم وسائل واشكالاً اعلامية جماهيرية متنوعة : اجتماعات المنظمات النقابية ، اجتماعات اعضاء المجالس العمالية مع اخصيهم ، تعليقات قرارات المجالس العمالية في لوحة الاعلانات ، الخ ... والمنشآت الكبيرة بعض الشيء تملك مكبرات صوت تذيع ، اثناء فترة الراحة التي تستغرق نصف ساعة ، معلومات عما يجري في المجموعة . وإن أكثر من ٤٠٠ منشأة كبيرة تنشر صحفاً شهرية او نصف شهرية ، وجرائد ونشرات دورية .

البيروقراطية الفاتكة القوة كبراً . وقد دلل التسيير الذاتي للعالم على انه سلاح فعال ضد هذا الخطر ، بوصفه الثقل الموازن للطرائق الادارية ونزعة تسلط الدولة .

بيد ان التسيير الذاتي ليس ، ولا يمكن ان يكون ، ترويقاً مطلقاً ضد ظاهرة اجتماعية معقدة كالبيروقراطية . ان النزعة البيروقراطية تتلبس اشكالاً عدة ، وهذا المرض الخطير في المجتمع الحديث يتجلى ايضاً في شروط التسيير الذاتي . ومن الممكن ان تنتقل عدواه الى اجهزة التسيير الذاتي نفسها .

فقد يحدث احياناً ان ينطوي المجلس العالي على نفسه ويتخذ قراراته مراً بدون استشارة فاعليه . وهذه الطريقة — مما تكن مبررة ومما تكن القرارات المتخذة سديدة — تشتمل بشكل واضح على خطر التشويه البيروقراطي . فغياب الاتصالات المنتظمة مع المجموعة ، وعدم تقديم تقارير عن النشاط ، وعدم استطلاع رأي اعضاء المجموعة قبل اتخاذ قرار من القرارات ، و « تناسي » اطلاع « الرأي العام » في المنشأة على القرارات — هذه هي بعض اشكال النزعة البيروقراطية التي تظهر في ممارسة التسيير الذاتي .

وفي بعض الحالات يحقق اعضاء المجالس المالية او اعضاء لجان التسيير لأنفسهم امتيازات شخصية . ولا تقصد بذلك التعويضات التي يتقاضونها عن عملهم في اجهزة التسيير الذاتي ، فهذه التعويضات لا وجود لها في غالب الاحيان . لكن يحدث احياناً ان يحصل اعضاء اجهزة التسيير الذاتي بسهولة على افضل مراكز العمل ، وان ينتقلوا من المراكز « الشاقة » الى المراكز « السهلة » ، ومن المراكز « الوسخة » الى المراكز « الاكثر نظافة » ، وان يسافروا في غالب الاحيان في «رحلات اعمال» وان يتقاسموا المنح الدراسية ، الخ .. ان هذه وغيرها مظاهر من النزعة البيروقراطية تصيب السلاح المضاد

• للبيروقراطية : اجهزة التسيير الذاتي .

ومديرو بعض المنشآت يمتنعون وراء قرارات المجالس المالية، ويتخذون منها « واجهة » ليخفوا ما يشكونه من نقص في فعاليتهم وتصميمهم . وبالمقابل يستفيد بعض القادة - المديرين والاطارات الفنية - من معارف العمال الناقصة ليشوهوا طبيعة قرارات اجهزة التسيير وليمتنعوا عن تطبيقها، وليارسوا بالتالي تأثيراً مضرراً على المسؤولية المباشرة لمجموعات العمل .

كما يحدث احياناً ان تنتهك المجالس المالية ولجان التسيير حقوق العمال الفردية . وهي تفعل ذلك إما جهلاً وإما اماًلاً وإما بسبب تصرف غير انساني تجاه بعض اعضاء المجموعة وإما لأنها تلقت تعليمات غير دقيقة من الاجهزة الادارية في المنشأة . والشكاوى الكثيرة التي يرفعها العمال الى النقابات التي يلتصون حمايتها ، دليل ساطع على هذه الظواهر .

ان النقابات تستطيع ان تلعب دوراً فعالاً ضد جميع هذه الاشكال البيروقراطية وغيرها ، وضد محاولات اساءة تقدير حقوق العمال ، وضد الطرائق اللاانسانية والمساس بالحقوق الفردية ، وضد انتهاك العلاقات الانسانية .

الرقابة الاجتماعية

ان المجالس المالية مسؤولة امام ناخبينها وامام مجمل الرأي العام . ولا يملك احد حق مراقبتها مباشرة وتعديل قراراتها . فمثل هذا الحق، لو وجد لكان مغالطاً لمبادئ التسيير الذاتي . انتم فالتنقيات لا تملك حق الرقابة المباشرة التي تعني الموافقة على القرارات او طلب تعديلها .

لكن هذا لا يعني البتة ان التنقيات ليس لها من تأثير على اعمال اجهزة

التسيير الذاتي ، وانها محرومة من كل امكانية لمراقبتها. وانما هنا تتجلى صحة الموضوعة القائلة ان النقابات لا تفقد شيئاً من وظائفها « الكلاسيكية » في ظل نظام التسيير الذاتي ، وكل ما هنالك ان هذه الوظائف تتحول وتأخذ مظاهر جديدة .

من الدارج ان تنظيماً ما لا يحق له ان يقول عن نفسه انه نقابي اذا لم يكن يحمي الطبقة العاملة . والنقابات اليوغوسلافية تقوم بمهمة الحماية هذه ، لكن لما كان العمال في يوغوسلافيا يسرون المنشآت التي يعملون فيها ويساهمون ايضاً في تصريف جميع الشؤون الاجتماعية ، فإن هذه الوظيفة تأخذ بالضرورة طابعاً جديداً . فالنقابات ما عادت محتاج الى حماية العمال من « شخص خارجي » ، والعمال لا يراجهون لا ملاكاً خاصين ولا شركات مساهمة ولا جهزاً من الاداريين المحترفين يطلق عليه اسم الدولة . وجميع المشكلات تظهر وتسوى في قلب الطبقة بالذات . ولما كانت العلاقة بين المجالس العمالية والنقابات علاقة قائمة داخل طبقة واحدة وحيدة ، فإن النقابات ليست بحاجة مبدئياً الى حماية الطبقة العاملة من نفسها . لكن من الضروري احياناً حماية العمال من بعض اجهزة التسيير ومن بعض القرارات الخاطئة . بيد ان وظيفة الحماية القديمة تأخذ شكل رقابة من قبل الطبقة العاملة على اعمال مختلف اجهزتها حتى تأخذ هذه الاجهزة بعين الاعتبار ، في نشاطها وممارستها ، حاجات ومصالح مجمل الطبقة وتختلف اجزاها وكل فرد من افرادها . والنقابات هي التي تنظم هذه الرقابة .

فالنقابات تتابع اعمال اجهزة التسيير وتحلل نشاطاتها وقراراتها . وعند الحاجة تطلع بمجموعات العمل على هذه التحاليل ، وتقدم لها المعلومات المفصلة ، وتشجع اتخاذ المواقف العلنية ، كما تحث في الوقت نفسه أعضاء المنظمات النقابية على ابداء آرائهم بتدابير وقرارات اجهزة التسيير الذاتي .

ان القوة المعنوية والسياسية لهذه التحالفات كبيرة للغاية . وانما عن هذا الطريق تراقب الطبقة العامة بصورة مباشرة او غير مباشرة اجهزة التسيير الذاتي . والجهزة التي تتخذ القرارات لا تستطيع إلا بصعوبة ألا تأخذ بعين الاعتبار ارادة ناخبها . واذا ما اتخذت قرارات مخالفة لرأي ناخبها ، لا يكون امامها سوى طريقين : التوجه اليهم ومحاولة اقناعهم بصحة قراراتها، او الاستعداد لتحمل نتائج اعمالها باعتبار انه يمكن للناخبين ان يسحبوا ثقتهم وينهوا تفويض بعض اعضاء جهاز التسيير او الجهاز كله . وفي حالات كثيرة تولت المنظمات النقابية هذه المبادأة بنفسها ، فكانت النتيجة اسقاط الصفة التمثيلية عن ممثلي العمال . وهذا ولا شك شكل ناجع من اشكال الرقابة المباشرة في آلية التسيير الذاتي .

ان هذا السلاح الفعال لا تستخدمه النقابات إلا عندما لا يكون منه بد . وعندما تقدر ان مثل هذا التدبير يفرض نفسه ، تدعو مجموعة العمل الى الاجتماع وتقترح سحب الثقة من المجلس العمالي او من بعض اعضائه . واذا ما وافقت غالبية عمال المنشأة على الاقتراح بالاقتراع السري جرى انتخاب اعضاء جديد لجهاز التسيير الذاتي .

والنقابات تلجأ الى هذه الوسيلة عندما تتجلى ميول بيروقراطية في المجالس العمالية ، فتفقد صفتها الانسانية ولا تأخذ بعين الاعتبار مصالح الشغيلة ، او عندما تريد ان تؤمن لنفسها امتيازات على حساب سائر اعضاء المجموعة ، أي عندما تدعو الحاجة الى ان تمارس « وظيفة الحماية القديمة » . لكن النقابات تفعل ذلك أيضاً عندما تسيء المجالس العمالية تسيير الثروات الاجتماعية ، وعندما لا تسهر بما فيه الكفاية على تطوير المنشآت ، وعندما تصرف بترارح تجاه الانتاج وشؤون مؤسساتها . وغالباً ما تكون النتيجة في هذه الحالات سحب الثقة من اعضاء المجالس العمالية قبل انتهاء مدة تفويضهم .

تكوين المسيرين

حقى يتمكن العمال من تسيير شؤونهم بأنفسهم وبنجاح ، فمن الضروري ان تكون لديهم المعارف والخبرات المطلوبة . وبما لا مجال للشك فيه ان التسيير الذاتي هو خير مدسة للتسيير الذاتي . وانما في المجالس العمالية يكتسب العمال بأسرع مدة ممكنة وبأنجح شكل ممكن القدرة على ممارسة حقهم في التقرير . وكما ان ما من انسان تعلم السباحة خارج الماء ، كذلك لم يتعلم احد كيف يكون مسيراً الا اذا وجد نفسه في موقف يحتم عليه اتخاذ قرارات . ولهذا فإن « النظريات » التي تقول ان العمال يجب ألا يمنحوا حق التقرير إلا بعد ان يصبحوا قادرين على تسيير المنشآت ، انما هي « نظريات » تريد ان تمنع في الواقع العمال من ان يصبحوا مسيرين مباشرين .

وبالرغم من ان النشاط العملي للمجالس العمالية هو خير مدرسة للتسيير ، لكنه ليس كافياً . ولذا فقد فهمت النقابات منذ البدايات الاولى لتطبيق التسيير الذاتي ان احدى مهامها المباشرة هي تنظيم تكوين العمال بهدف ممارستهم وظائف التسيير . وقد اوضح بالفعل ان عمل المجالس العمالية وممارسة حق التقرير المباشر يتطلبان من العمال معارف اقتصادية اوسع ، ومهارة اكبر في تنظيم الانتاج ، ودراية اكبر في المحاسبة والاحصاء الخ ... ولهذا توافق تطور التسيير الذاتي بتنظيم حلقات دراسة ومدارس مسائية ومداولات وندوات لدراسة المشكلات الاقتصادية في المنشآت . والمنظمات النقابية هي التي تقدم اكبر مجهود في هذا المجال . فالجامعات العمالية هي ام المؤسسات التي تهتم بتكوين العمال بهدف ممارسة وظائف التسيير . وبمبادأة النقابات ومساهمتها المباشرة انشئت جامعات عمالية في ٢٤٢ مدينة . ويستطيع العمال قبل العمل وبعده ان يداوموا على هذه الجامعات لتحصيل معارف عامة ، اقتصادية وسياسية وفنية ومهنية وجمالية . وبفضل الجامعات العمالية

يقني اكثر من ٣٥٠,٠٠٠ عامل سنوياً معرفتهم المهنية وثقافتهم العامة ،
ويشئون انفسهم لوظائف التسيير .

توفيق المصالح

حين يكون حق التقرير مركزياً ، فإنه يخشى ان تهمل وتلغى المصالح
الفردية . وحين يكون حق التقرير لامركزياً ، وحين تكون المجالس العمالية
هي التي تقرر بحرية المسائل الهامة ، وحين تتولى الوحدات الاقتصادية التعبير
المباشر عن حاجاتها ومصالحها ، فإنه يخشى ان تلغى مصالح المجتمع وان
يهمل تطور المجموع .

والخطط هي الاداة الاولى للتوفيق بين جميع المصالح ، ولنع المركزية
المتطرفة والتجزئة المتطرفة على حد سواء . وتساهم النقابات هي ايضاً
بمقارحاتها في تحقيق هذا الهدف .

بيد ان النظام الاجتماعي - الاقتصادي لا يستطيع ان يعمل من تلقاء
نفسه . وما من نظام اجتماعي واقتصادي بقادر على تسوية جميع العلاقات
الاجتماعية - الاقتصادية تسوية عفوية كاملة . وكل نظام يشتمل على « ثغرات »
وعلى « نواقص » . فما سيكون موقف الفرد او المجموعة من هذه « الثغرات » ،
وما سيكون رد فعلها عليها ؟ انها مسألة تتعلق بالطبع بنشاط البشر ووعيمهم
واسطاعتهم . لكن النقابات تستطيع ان تمارس من جهتها قأثيراً قوياً على
« سلوك » المال في موقف معطى ، وعلى الطريقة التي سيقدّمون بها مطالبهم ،
وعلى التدابير الواجب اتخاذها « لتنشيطهم » . ومن الضروري ، علاوة على
ذلك ، ان « تصرف » مجموعات العمل تصرفاً يضمن احترام حقوق ومصالح
جميع اعضائها . ولهذا تتدخل النقابات مباشرة عند تحديد معايير التمويض .

بالنسبة الى كل فرد ، وعند تحديد معايير توزيع المساكن والاستخدام والتسريح والنمط الدراسية الخ ...

ان وضع النقابات يؤهلها لتوفيق بنجاح بين هذين الصنفين من المصالح ، ولأخذ مصلحة المجتمع بعين الاعتبار دون اهمال مصالح مختلف مجموعات العمل او الفروع الاقتصادية او الزمر او الافراد . فالنقابات بطبيعتها تنظم يستطيع ان يحتوي هذه المصالح كافة . فبفضل ارتباطها بالمنظمات النقابية العليا ، تحافظ على مصلحة الطبقة العاملة بأسرها والمجتمع في مجموعه . وبفضل ارتباطها المباشر بالعمل الممتين اليها يستطيع كل واحد من هؤلاء ان يعبر بقوة عن ارادته ومصالحه .

وتوفيق المصالح هذا هو بالتأكيد واحدة من اعقد مهام النقابات . والحل السهل هو الانجرار ديماغوجياً وراء المصالح الفردية والمؤقتة . فبعد الحرب مباشرة ، كان المطلب الاكثر شعبية بالنسبة الى النقابات هو ان تضغط في سبيل زيادة الاجور . لكنهما لو فعلت ذلك لكانت دالت على قصر نظر واهمال لمصالح المجتمع ، الامر الذي سيضر على المدى البعيد بالعمل انفسهم . لكن المجالس العمالية تقرر في بعض الحالات ، ومن جانبها وحده ، ضغط الجهاز بهدف زيادة الانتاجية . ومن صالح النقابات هي الاخرى ان تتقدم الانتاجية ، لكن عليها ان تمنع ، في كثير من الحالات ، تسريح النساء ومشوحي العمل والعمال الذين لا يمكنهم ان يجدوا عملاً جديداً . وفي مثل هذه الحالات تحرص النقابات على ألا يلحق ماس بالمصالح الفردية وألا تنتهك الحقوق الفردية . وتكون مهمة النقابة بالتالي تدعم التضامن بين العمال .

وتكرس النقابات جزءاً كبيراً من اهتمامها لتوفيق المصالح داخل الطبقة العاملة . وهذا ما يتجلى بوضوح في دورها في مجال توزيع المداخل الفردية . أولاً - تسمى النقابات ، بالتعاون مع اجهزة الدولة ومختلف الدوائر الفنية ، لإيجاد الوسيلة التي تسمح « بتحقيق اكبر مساواة ممكنة في شروط

النشاط الاقتصادي وتوزيع المداخل ، بين المنشآت والفروع الاقتصادية المتشابهة .

ثانياً - لم ينحصر إهتمام النقابات فيما يسمى بـ « التوزيع الخارجي » اي توزيع المداخل بين المنظمات الاقتصادية والمجتمع ، وفي القضاء على التفاوتات بين مختلف فروع الاقتصاد . انما كرس جزءاً كبيراً من نشاطها « للتوزيع الداخلي » ، اي توزيع الموارد المتوافرة لمجموعات العمل بين هدفين رئيسيين: تطوير المنشآت ومداخل العمال الفردية .

ثالثاً - تبذل النقابات نشاطاً كبيراً عند تحديد المعايير التي تنظم نمط تكوين المداخل الفردية . فكل منظمة اقتصادية توزع المداخل الفردية حسب قاعدة محددة . والنقابات تساعد بمجموعات العمل في تحديد أحسن المعايير وادقها . وهي تحرص بشكل خاص على مقاومة الميول الى « تسوية » المداخل الفردية ، والميول البيروقراطية الى احداث تفاوت اكبر مما ينبغي في المداخل . ويفضل جهود النقابات تكون المداخل الفردية متناسبة الى اكبر حد ممكن مع نتائج كل عامل ونتائج وحدته الاقتصادية ومنشأته .

وعلى هذا المستوى تلعب النقابات دوراً جدياً في محاربة الانانية والتعسف والتهاون والتبذير والطرائق البيروقراطية واللاإنسانية - وهي ظواهر ليست نادرة حتى بين العمال . ان النقابة تأخذ على عاتقها حماية العامل من تعسف الآخرين ومن الطرائق البيروقراطية المسؤولين او لجهاز الدولة ، لكنها تحمي ايضاً العمال من رفاههم لتحويل دون البعض ودون ان يعيش على حساب الآخرين .

التنظيم الذاتي

ان التنظيم النقابي الاساسي الذي يعرف خيراً من غيره حاجات العمال الحيوية المباشرة وحالتهم المعنوية يطرح على المجلس العمالي او على مدير

المنشأة مطالب واضحة محددة . انه يطالب بتسوية المشكلات المتعلقة بتلبية حاجات العمال: السكن ، الضمان الاجتماعي ، الحماية الطبية ، الثقافة ، الخ .. و « اعتمادات الاستهلاك المشترك » الموضوعة تحت تصرف المجالس العمالية لهذه الاغراض ، تصرف بمساهمة النقابات المباشرة . وتقوم المنظمات النقابية الاساسية في هذا المجال بعدة مبادرات : تحسين الانارة في المنشأة ، تحسين تجهيزات مقصف المنشأة ، التوزيع المجاني لوجبات الطعام اثناء العمل ، منح القروض للعمال الذين يقطنون بعيداً حتى يمكنهم شراء دراجات نارية ، فتح عيادة اسنان ، شراء اجهزة تهوية حديثة ، تجهيز المشايخ ، الخ .

ودور النقابات لا يقف هنا بالطبع . فقد كانت وما تزال تنظيماً للمساعدة المتبادلة ، « للتنظيم الذاتي » والتلبية المباشرة لحاجات المتمنين اليها .

ان النقابات تنظم مباشرة الاجازات السنوية للعمال وتحرص على توفير افضل الشروط لهم ، كما تنظم النزهات والرحلات وجمعيات « اصدقاء الطبيعة » .

وتعني النقابات ايضاً بالنشاط الثقافي ، من مكتبات وقاعات مطالعة وجوقات وفرق مسرحية وروابط فنية الخ . كما تبذل اهتماماً خاصاً بالرياضة . وتحرص النقابات في نشاطها هذا ألا تكون فوق العمال وألا تلي حاجاتهم بالنيابة عنهم . وإنما مهمتها ان تحثهم على تنظيم انفسهم بأنفسهم .

ومن هذا كله يتضح أن النقابات والمجالس العمالية لا تتناقص بل تتكامل وتساهم معاً في تحقيق اهداف الطبقة العاملة .

من منشورات المجلس المركزي

لاتحاد النقابات اليوغوسلافية

١٩٦٤

حق الإضراب والتسيير الذاتي

ايفان بروجيفيتش

- ١ -

ان مشكلة الاضراب كطريقة من طرق نضال الطبقة العاملة لذات أهمية بالغة بالنسبة الى الذين يتحتم بقضايا الصراع الطبقي والدور الاجتماعي للطبقة العاملة. ولهذا يسأل الكثيرون ان كان حق الاضراب موجوداً في يوغوسلافيا وإن كانت النقابات تلجأ اليه كأداة لتحقيق مطالبها وإن كان ينسجم مع الاشتراكية ومع نظام التسيير الذاتي . والحق أننا لا نعالج هنا مشكلة الاضراب إلا في شكل جواب على المفاهيم الشائعة في البلدان الاجنبية ، وبخاصة الرأسمالية ، التي لا يكون فيها الاضراب ضرورياً فحسب ، بل يمثل أيضاً في غالب الاحيان إحدى الأدوات الأساسية في نضال العمال والنقابات والاحزاب السياسية .

- ٢ -

ان نضال الطبقة العاملة واشكال هذا النضال - ومن بينها الاضراب - تتعرض الى تعديلات هامة في الشروط الاقتصادية والاجتماعية الجديدة التي طرأت على عصرنا. ان الاضراب لم يعد كما كان أيام كان على العمال ان يناضلوا

من اجل الحصول على الحقوق الاكثر بدائية . ولا بد ان نأخذ بعين الاعتبار ان الطبقة العاملة قد حققت خلال الثلاثين سنة الأخيرة في بلدان كثيرة ، وبواسطة الاضراب في غالب الاحيان ، مكاسب تضمن مصالحها وحقوقها الاولى . كما اننا لا نستطيع ان نتجاهل ان المنظمات العمالية هي اليوم اكثر نضجاً ومتانة وتجربة ، وانها قادرة على ان تخوض الصراع الطبقي بوسائل جديدة . أضف الى هذا ان تطور قوى الانتاج قد سمح بتحقيق تنازلات تحت ضغط الطبقة العاملة . وعلاوة على ذلك فإن دور الدولة قد تغير في كثير من البلدان . ومن هنا ندين ان تناقص نسبة الاضراب في بعض البلدان قد يكون نتيجة لما حققه العمال من مكاسب ، في حين ان ازدياد اعمال الاضراب ما عاد يعني بالضرورة ازدياد قوة الطبقة العاملة ، بل يدل فقط على ان هذه الطبقة لم تحصل بعد على الحقوق الديمقراطية الاولى التي تضمن مصالحها ولو جزئياً . وبالطبع ان الاضرابات ما تزال تشن الى اليوم دفاعاً عن المصالح الاساسية للطبقة العاملة ، وبخاصة في البلدان المختلفة سياسياً واقتصادياً .

ان النقابات ثلاثم ، بقدر متفاوت ، طرائقها النضالية مع هذه الشروط الجديدة . غير انه يحدث بدافع الانتهازية او العقائدية الجامدة ان يتمسك بعض القادة بالوسائل الكلاسيكية . وهذا ما يثبت ان الفكر النظري متخلف في بعض النواحي عن الممارسة وانه يسبب أخطاء وانحرافات وعرقلة في سير الطبقة العاملة نحو الاشتراكية . والموقف من الاضراب يحسد هذه الذبذبات . فمنهم من يؤكد انه اصبح غير مجدٍ في « الشروط الراهنة » ، وبذلك تتجرد الطبقة العاملة من سلاحها . ومنهم من يجعل منه سلاحاً مستقلاً عن الشروط العامة المعينة ، ويتشبث بالمقاييس القديمة البالية ويحجرها ، ويصر على تطبيقها حتى على البلدان التي طرأت عليها تبدلات اجتماعية واقتصادية جذرية فتسلت فيها الطبقة العاملة السلطة .

ونستطيع ان نقول ان مشكلة الاضراب كانت مشكلة راهنة ، في الأعوام

الأخيرة ، حق في بعض البلدان التي سارت في طريق البناء الاشتراكي .
فالأضرابات المحلية التي جرت في تلك البلدان أثارت نقاشاً حاداً حول صحة
الأضراب حين تكون الطبقة العاملة هي الحاكمة ، وحول موقف النقابات ،
وحول التناقضات داخل الاشتراكية ، وحول وسائل حلها .

وخلافاً للآراء التي تقول ان الاشتراكية تنمو بدون تناقضات ، فإننا ،
في يوغوسلافيا ، نعتبر ان هذه التناقضات حتمية ، وانه ينبغي ان تحل
بالوسائل الديمقراطية . يقول برنامج رابطة شيوعي يوغوسلافيا :

« ... توجد في البنية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد سلسلة تناقضات
طبقية ، تناقضات اقتصادية واجتماعية وسياسية وايدولوجية ، يمكن في
بعض الشروط ان تأخذ طابعاً تناحرياً ... وانما في هذه الشروط تبرز
وتسوى وتبرز من جديد التناقضات بين مصلحة المجتمع الجماعية ومصلحة
المنتجين الفردية ، بين الدولة والتسيير الذاتي الاجتماعي ، بين الكومونة
والجماعات العليا ، بين الاكراه والحرية ، بين السياسة العامة وحق الانسان
في تقرير مصيره بنفسه ، الخ ... » .

والشكل المضوي الذي يمكن ويجب ان تحل فيه تناقضات التطور
الاشتراكي هذه ، بصورة تدريجية وقطورية ، هو تطوير الديمقراطية
والتسيير الذاتي الاجتماعي في جميع ميادين الحياة العامة (البرنامج) .

وعلى هذا فإن تقدم الاشتراكية يقتضي الاعتراف بتناقضاتها وتناحراتها
لا محاولة اخفائها . وينبغي على الطبقة العاملة التي حققت انعطافاً حاسماً
بتسلها الحكم ان تبحث عن طرق ديمقراطية وجديدة لحل التناقضات التي
ترافق النمو الاشتراكي . فلماذا يراد لها ان تستخدم الاسلحة نفسها التي كانت
تستخدمها في الماضي يوم كانت بلا حقوق ؟ ولماذا يراد لها ان تستخدم

أدوات قديمة بعد ان صارت تملك الآن أدوات حديثة أكثر فعالية ؟

ان الكثيرين من الأجانب المهتمين بمشكلة الاضراب في بلادنا لا يأخذون بعين الاعتبار هذه الظروف الجديدة . ولهذا فإنهم قد يستخدمون أحياناً مقاييس واحدة للحكم على الحقوق العمالية ووضع النقابات في بعض بلدان أوروبا الشرقية وعندنا . ونجاهل الظروف التاريخية الجديدة وما يتبعها من تطور حتمي في وضع النقابات انما يعني اعتبار العالم جامداً لا يتبدل ، وبالتالي التمسك بالعادات والافكار البالية والتخلف عن ركب التطور .

- ٣ -

من المستحيل ان نعتبر الاضراب وسيلة نضال طبقي عمالي مستقلة عن الظروف الاجتماعية التي يتم فيها هذا الاضراب . ومن الخطأ ، كل الخطأ ، ان نستنتج الاستنتاجات عن حرية او عبودية الطبقة العاملة ونقائباتها من مجرد كونها تستخدم او لا تستخدم الاضراب كوسيلة نضالية ، وبغض النظر عن الشروط الاجتماعية .

وفي رأينا انه لا يمكن الحكم على حرية وقوة الطبقة العاملة في بلد من البلدان الا اذا عرفنا هل هي ، والى اي حد ، العامل الموجه للحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية في هذا البلد ، وما الوسائل التي تمارس بها تأثيرها وتحقق مطالبها ...

ان الطبقة العاملة في البلدان الرأسمالية المتقدمة صناعاً هي العامل الرئيسي في خلق الثروات ، لكنها لا تلعب مع ذلك دوراً سياسياً يتناسب وأهميتها كخالقة للثروة الاقتصادية . وحتى في البلدان التي وصلت الى اعلى مستوى من « الديمقراطية الغربية » ، لا تتولى الطبقة العاملة بنفسها توزيع فائض العمل

وتوزيع القيم التي خلقتها بعملها . انما يتولى ذلك الرأسماليون ومعهم الدولة . اما في تنظيمنا الاشتراكي للمجتمع فإن الطبقة العاملة هي العامل الرئيسي في توجيه الاقتصاد والسياسة . فهي تسوي بنفسها مشكلاتها الاقتصادية والاجتماعية بوصفها طبقة حاكمة ، اما مباشرة واما عن طريق اجهزتها في السلطة . واذا ما اردنا ان نعرف طبيعة نظام اجتماعي ما ، فعلينا ان نعرف من يقرر توزيع فائض العمل . والحال ان الطبقة العاملة هي التي تتولى ذلك في شروطنا الاجتماعية .

هذا لا يعني اننا نجمل التأثير الذي يمارسه جهاز الدولة الاداري على التوزيع ، ولا اننا نفرض عيوننا دون الخطر الذي ينتج عن ذلك . غير ان هذه الظواهر السلبية ليست قاعدة النظام ، بل مجرد انحرافات حتمية وعارضة في النظام .

ان طبيعة النقابات ودورها قد تبدلا في الشروط الاجتماعية الجديدة . فقد تحولت النقابات من تنظيم للطبقة العاملة المستغلة التي كانت تناضل ضد الطبقة الرأسمالية ، الى تنظيم للطبقة العاملة المتحررة والواصلة الى الحكم . وما عادت النقابات تصطدم بالنظام الاجتماعي عندما تقوم بوظائفها . بل على العكس اصبحت المحامي الاول عن بناء هذا النظام الجديد .

ان وضع الطبقة العاملة في بلد من البلدان هو الذي يحدد طبيعة منظماتها وطرائقها النضالية وبمجل نشاطها . فمن الواضح اذن ان الاضرابات ليست هي التعبير عن حرية الطبقة العاملة والنقابات ، وليست هي مقياس وظائفها وحقوقها ، بل على العكس انها نتيجة افتقارها الى الحرية وتبعيتها الاقتصادية والسياسية للطبقة الرأسمالية . ويمكننا فقط ان نناقش في درجة هذه التبعية حسب البلدان ، وفي اي البلدان يستطيع العمال ان يستخدموا الاضراب بأكبر قدر ممكن من الحرية او بأقل قدر . اننا نستطيع ان نتكلم عن حرية

الاضراب لكن هذه الحرية ليست هي حرية الطبقة العاملة .

وما لا ريب فيه ان هناك فروقاً كبيرة من وجهة النظر هذه بين البلدان ،
الأمس واليوم . وقد توجب على الطبقة العاملة ان تناضل سنوات طويلة ،
في البلدان الرأسمالية ، لتحصل على حق الاضراب . وقد حصلت على هذا
الحق في غالب الاحيان بواسطة الاضراب . وما لا ريب فيه ايضاً ان وضع
الطبقة العاملة في البلدان الرأسمالية التي تقر لها بهذا الحق هو خير من وضعها
في البلدان الرأسمالية التي لا تقره . لكن هذا لا يغير الطابع الطبقي لهذه
البلدان . ان الصراع الطبقي في مجتمع طبقي ، سواء أفي بلد يتمتع بمستوى
عالٍ من الديمقراطية البورجوازية ام في بلد دكتاتوري ، هو قانون هذا
المجتمع . وهو لا يتوقف لحظة ، والاضراب هو تعبيره الحقيقي . ولو لم يكن
العمال مرغبين على استخدام الاضراب للحصول على مكاسب جديدة او
للدفاع عن المكاسب القديمة ، ولو كان بمقدورهم ان يفعلوا ذلك بطريقة
اسهل واكثر ديمقراطية ، لما لجؤوا حتماً الى الاضراب . ان الاضراب ليس
هدفاً في ذاته .

ان النظام الذي يبنى الآن في يوغوسلافيا هو نظام الكلمة الحاسمة فيه
لارادة ومسؤولية الطبقة العاملة ، نظام لا يلعب فيه ارباب العمل ولا ادارة
الدولة دور المتحكم المطلق ، نظام يقرر فيه المنتجون بأنفسهم حل المسائل
التي تمنعهم . ان وضعهم ليس وضع من يتوجب عليه ان يحارب ويحمي
نفسه ، بل هو وضع يتولون فيه بأنفسهم وبحرية تسوية مشكلاتهم ، وضع
ينبغي فيه للمنازعات نفسها ان تسوى بأكبر قدر ممكن من الانسانية .

وفي العديد من البلدان الاخرى تتجلى ميول مشابهة . ويلاحظ برنامج
رابطة شيوعي يوغوسلافيا أن « نظام الطبقة العاملة للمساهمة في تسيير
الصناعات المؤتمنة يزداد أهمية يوماً بعد يوم » . ان الطبقة العاملة تطالب اكثر

فأكثر بحق المنتجين في تقرير استعمال وتوزيع القيم التي يخلقونها .

والحال ان هذه المطالب تتجاوز بالضرورة اطر النظام الرأسمالي . ان تشريك وسائل الانتاج وصعود الاشتراكية هما صيرورة عالية . وعلى هذا فان العديد من ادوات المجتمع الرأسمالي ، ومن بينها طرق نضال الطبقة العاملة المرتبطة بزمان قات اولانه ، يجب ان تذهب في الشروط الاجتماعية الجديدة ، في الشروط الاشتراكية ، الى « متحف الآثار القديمة » .

ان المنظمات النقابية التي تطالب اكثر فأكثر بالتأميم ، سواء في البلدان المتطورة ام في البلدان المتخلفة ، والتي تطالب بحق العمال في تسيير المشاريع المؤممة ، لا تفعل ذلك لتسهل على نفسها الاضراب ، بل لتسمح للعمال بأن يحسنوا مستوى حياتهم وان يحلوا مشاكلهم . والهدف من ذلك تحرير العمال من وضع لا يستطيعون فيه تحسين حياتهم إلا بواسطة الصراع المكشوف والاضرابات .

ان احد الاسباب الرئيسية للزعة المحافظة في الحركة النقابية هو رفضها ان تأخذ بعين الاعتبار هذه التطورات وهذه الانجذامات ، واقتدارها الى الافاق السياسية المتعلقة بسير المجتمع هذا .

وعلى هذا ليست الاضرابات ولا يمكن ان تكون معيار حرية الطبقة العاملة ومنظماتها ، مهما كانت الشروط التي تعيش فيها هذه الطبقة . ان المعيار الاول لحرية الطبقة العاملة هو تأثيرها ودورها في المجتمع والاقتصاد ، ومساهمتها في القرارات المتعلقة بتوزيع قانض العمل ، وتوزيع القيم التي تخلقها بعملها .

— ٤ —

ان احدى المميزات الاساسية للنظام الاشتراكي اليوغوسلافي تتمثل في

تسيير المنتجين الذاتي ، وحققهم في تسيير المنشآت ومجمل الاقتصاد . والحال ان احد العناصر الاساسية في التسيير الذاتي هو حق التصرف بالقيم المخلوقة ، اي حق توزيع الدخل حسب حاجات الكومونة والمنشأة والعمال والمستخدمين.

وعاماً بعد عام تزداد حقوق مجموعات العمل في التصرف بجزء اكبر اكثر فأكثر من المداخل المخصصة للتوظيفات والخدمات الاجتماعية ورفع الاجور والمستوى الاجتماعي. والواقع ان ايقاع اعادة الانتاج ومستوى الحياة بتعلقان اكثر فأكثر بإنتاجية العمل وبالارباح التي حققتها المجموعة وبفعالية التسيير . ان كمية الموارد المطلقة التي تتمتع بها اليوم مجموعات عملنا ليست بالطبع مرضية ، ولا سيما انها ليست في مستوى الحاجات ، لكن كميته النسبية بالنسبة الى دخلنا القومي والموارد التي يتمتع بها اتحاد الجمهوريات ، دليل قاطع على ان مصير اقتصادنا ومستوى الحياة هو بين ايدي المنتجين المباشرين .

ولهذا السبب تختلف نظرة المنتجين اليوغوسلاف الى مشكلات مستوى الحياة اختلافاً جذرياً عن نظرة الطبقة العاملة في البلدان الاخرى . ان طبقتنا العاملة تنتظر اكثر فأكثر حل هذه المشكلات من قبلها هي لا من قبل شخص آخر . ولهذا السبب ايضاً ، لا اساس من الصحة مطلقاً للرأي القائل ان النقابات اليوغوسلافية ليست حرة لانها بالرغم من انخفاض مستوى حياتها عن مستوى الحياة في البلدان العالية التطور ، لا تلجأ الى الاضراب .

صحيح ان مستوى الحياة هو احد الاسباب الرئيسية للاضرابات في العالم . وصحيح ايضاً ان الفضل في الارتفاع النسبي لمستوى الحياة في البلدان الرأسمالية المتطورة صناعياً يعود الى حد كبير الى نقابات تلك البلدان والى ما قامت به من اضرابات . لكن من الصحيح ايضاً انه لا يمكن رفع مستوى الحياة بالاضرابات إلا في شروط اقتصادية موضوعية محددة وفي حدود هذه الشروط . ان المستوى المرتفع للحياة ليس نتيجة النضال العمالي وحده ، بل

هو ايضاً وفي الوقت نفسه نتيجة التطور العام ، الاقتصادي والاجتماعي ، في العالم وفي تلك البلدان ، وكذلك ، وفي كثير من الحالات ، نتيجة الاستثمار الاستعماري .

كما يجب ان نأخذ بعين الاعتبار ان مستوى الحياة ليس دوماً معيار استغلال الطبقة العاملة في بلد من البلدان . فالطبقة العاملة في بلد يتمتع بمستوى مرتفع من الحياة ، يمكن ان تكون تحت نير استغلال اكبر . بل من الممكن ان يرتفع مستوى حياة الطبقة العاملة كلما ارتفعت درجة استغلالها .

ان مستوى حياة الطبقة العاملة اليوغوسلافية اليوم منخفض نسبياً او مرتفع نسبياً ، وذلك حسب البلد الذي تجري المقارنة معه . لكن اذا ما قورن مستواها الراهن بالوضع في يوغوسلافيا القديمة ، فلا مجال للشك عندئذ في انه ارتفع كثيراً . والثبيء الاساسي هو انه لا يكف عن الارتفاع . وبالطبع عندما نتكلم عن مستوى الحياة ، فلا بد ان ننظر اليه في مجموعه ، في حركة الاجور الواقعية ، وفي الازدياد السريع لحاجات الطبقة العاملة عندما تتحرر ، وفي تبدل بنية السكان ، وفي زيادة استخدام اليد العاملة ، وفي تقدم الضمان الاجتماعي والتعليم المجاني ، الخ ...

ولما كان المنتجون اليوغوسلاف يمارسون تأثيراً حاسماً على توزيع الدخل القومي ، فإن الاضراب يفقد اهميته كوسيلة تأثير على هذا التوزيع . وفي هذه الشروط، تكن مهمة النقابات في السعي الى تحقيق افضل توزيع ممكن، بالتعاون مع سائر العوامل والاجهزة الاجتماعية ، التوزيع الذي سيكون ذا نتائج ايجابية بالنسبة الى تحسين الانتاج ومستوى الحياة .

بالطبع هناك ، حق في البلد الاشتراكي ، حدود اقتصادية وسياسية لا يمكن تجاوزها ، في زمن معطى ، قياً يتعلق برفع مستوى الحياة . وهذه

الحدود هي نتيجة الشروط الموضوعية المادية . وكلما تبدلت هذه الشروط ، اتسعت الحدود . فسياسة التوزيع مشروطة بالقاعدة المادية ، وبالعديد من العوامل الموضوعية والذاتية . كما تتعلق أيضاً بالأحداث العالمية . لكن هذا لا يعني ان العوامل الذاتية لا تلعب دوراً بالغ الأهمية .

وفما يتعلق بتطورنا الاشتراكي ، فإن الشيء الأساسي هو ان المنتج المباشر والمجتمع يمارسان ، في اطار هذه العوامل الذاتية ، تأثيراً حراً وحاسماً على سياسة التوزيع ، وبالتالي ليس دور القيادة السياسية وجهاز الدولة في هذه السياسة دوراً مطلقاً أوحد . وبالطبع ان هذا الدور ما يزال موضوعياً كبيراً جداً ، ومن هنا ينتج انه توجد في الوقت الراهن ، وبصورة حتمية موضوعياً ، في قطاع التوزيع ، ظاهرات يمكن ان يعتبرها التطور اللاحق سلبية . لكن حتى عمل هذه العوامل يتطور في نظامنا ، تحت نظر التسيير الذاتي العمالي والاجتماعي الذي ما عاد يطبق التشويشات الخطيرة والدائمة في التطور الاشتراكي . ولهذا قلنا نلاحظ ظاهرات استياء وتذمر من قبل العمال ومجموعات العمل التي قد لا تجد تلبية عقلانية لحاجاتها في اطار النظام الراهن .

ان جهوداً كبيرة تبذل في يوغوسلافيا لتحسين مستوى حياة الطبقة العاملة بأسرع ما يمكن . وفي شروطنا الراهنة ، لا يمكن للاضرابات ان تساهم البتة في ذلك . ذلك أنه لا يمكن بواسطة الاضراب خلق قيم جديدة ، بل يمكن فقط التأثير على توزيعها . والحال ان العمال هم الذين يتولون ، الى حد كبير ، هذا التوزيع .

ان تبني الاضراب ، في هذه الشروط ، كوسيلة نضالية في يد طبقتنا العامة ونقاباتها ، انما يعني في الواقع التخلي عن السلطة والتخلي عن تسيير الاقتصاد وحكم البلاد ، يعني ان يقول العمال : ليتول غيرنا ادارة المصنع

والبلد ، وستناضل نحن مع نقاباتنا ضد هذا « الغير » للحصول على اجور افضل ولتحسين مستوى حياتنا . لكن سبق أن كان عندنا هذا النظام ولم ينل رضا ، وقد فاضلنا ضده ، بالاضرابات وبغيرها من وسائل النضال ، وقمنا بثورة لندمره .

- ٥ -

حتى يطرأ تعديل جذري على موقف الطبقة العاملة والنقابات من الاضراب ، لا بد من توافر عاملين :

أ - زوال الملكية الرأسمالية أي شريك وسائل الانتاج .

ب - آلية معينة في تسيير الشؤون الاقتصادية والاجتماعية تسمح للمنتجين بأن يقرروا مباشرة مسألة الانتاج وتوزيع الثروات المحلقة .

وأحد هذين العاملين لا يمدل وحده وضع المنتجين بما فيه الكفاية لتلبية مطالب الطبقة العاملة التاريخية . فالتأميمات هي ، من حيث المبدأ ، خطوة الى الأمام من وجهة نظر التطور الاجتماعي . لكن اذا لم يكن العمال يتمتعون بحق تسيير المنشآت المؤممة ، لا يبقى أمامهم في كثير من الحالات سوى اللجوء الى الطرائق القديعة لتحقيق مطالبهم .

ان تأميم وسائل الانتاج والتسيير العمالي للمنشآت من قبل المجالس العمالية هما الدليل على وجود العاملين الذين يتعلق بهما تحرير الطبقة العاملة في يوغوسلافيا .

فملاوة على أجهزة التسيير الذاتي تتمتع كل مجموعة عمل بتنظيم نقابي بشكل جزئاً من النقابة التي تضم عمال فرع اقتصادي او عدة فروع متشابهة . والتنظيم النقابي حر ، والانتماء اليه ليس اجبارياً . وهذا التنظيم يتم بجميع

المشكلات التي تهم أعضاءه ، وبخاصة مشكلات تسيير المنشأة ونشاط المجلس العمالي الذي يساعده التنظيم النقابي ويقدم اليه النصح ويتعاون معه .

ان قيادة التنظيم النقابي للمنشأة من المنشآت ومجلسها العمالي هما جهازان منتخبان من قبل عمال مجموعة عمل واحدة ، باعتبار ان الغالبية العظمى من العمال منتسبة الى النقابات . اذن فهما جهازان لا يمكن ان تقوم بينهما مصالح طبقية متعارضة ، والقيادة النقابية لا تستطيع ان تطرح نفسها أمام المجلس العمالي كمثلة لطبقة العمال . لكن من الممكن ، وهذا يحدث كثيراً ، ان تكون لهما آراء متباينة حول بعض المسائل . وفي مثل هذه الحال يتناقشان حول موقفيهما ، لكن طبيعة الجهازين بالذات تمنع النقابة من ان تحاول فرض آرائها بالنف ، بواسطة الاضراب ، على المجلس العمالي الذي هو جهاز التسيير الذاتي ، والذي انتخبه العمال بحرية ، بالاقتراع السري ، تماماً كما انتخبوا القيادة النقابية .

والمثال التالي يبين كيف تجري الأمور على الصعيد العملي : لنفرض ان القيادة النقابية طلبت من المجلس العمالي تخصيص جزء هام من الموارد الموضوعية تحت تصرف المجلس العمالي لبناء المساكن ، في حين يريد المجلس العمالي استخدام هذه الموارد في زيادة طاقة العمل . ولنفرض ان المناقشات بين اللجنة التنفيذية للتنظيم النقابي والمجلس العمالي لم تؤد الى نتيجة . ففي مثل هذه الحال تطلع النقابة المنتسبين اليها على تفاصيل النزاع . فتعقد اجتماعات للمجموعة العمالية ويعرض المسؤولون النقابيون وأعضاء المجلس العمالي وجهات نظرهم ويدافعون عنها . وعندئذ يحسم للعمال بأنفسهم النزاع .

ان العمال لا يستطيعون في هذا الاجتماع بالذات ان يعدلوا قرار المجلس العمالي . لكنهم يستطيعون ان يطلبوا من المجلس العمالي ان يعدل قراره أو ان يطرح الموضوع للتنازع عليه للاستفتاء . واذا ما رفض ، وهذا شيء نادر ،

يستطيع العمال ان يسحبوا الثقة منه او من بعض اعضائه .

اذن يحق لنا ان نسأل : ما حاجة النقابة الى اعلان الاضراب ضد شخص ما اذا كانت تستطيع ان تحلله من منصبه بشرط ان يكون معها تأييد الغالبية ؟ وما الداعي لأن تثبت بحق ضئيل طالما انها تملك حقاً اكبر والمج ؟

عندما لا ينجح عمال منشأة رأسمالية في الحصول على ما يريدونه بوسائل التفاوض السلمية ، يهتمون ليقرروا اذا كانوا سيضربون . اما في ظل نظام التسيير الذاتي فمتى ما يندلع نزاع بين المجلس العمالي والتنظيم النقابي ، يهتم العمال ليقرروا بغالبية الاصوات ما المقترحات التي تبدو لهم أصح ، أم مقترحات النقابة أم مقترحات المجلس العمالي .

لكن حتى اذا لم يكن هناك اي نزاع بين النقابة والمجلس العمالي ، فمن الممكن دوماً ان تستاء فئة من العمال من احد قرارات المجلس العمالي او حتى النقابة . لكن القاعدة عندما تنص على خضوع الأقلية لقرار الأكثرية ، والنقابة لا تستطيع ان تنظم اضراب أقلية ضد الأكثرية ، واي أقلية قد تفكر بفرض ارادتها على الأكثرية ، ستدان كلياً ، وسيحكم على محاولتها القيام باضراب بالفشل مسبقاً باعتبار ان الأقلية لا تملك القوة الكافية لفرض نفسها على الغالبية . والنقابة لن تحرمها من تأييدها فحسب ، بل ستدعم ايضاً مصالح الأكثرية .

لكن هذا لا يعني ان الأقلية قد لا تكون على صواب احياناً . فهناك حالات ترتكب فيها غالبية المجموعة العمالية ظلاً تجاه فئة من العمال . لكن حتى في هذه الحال ، لا تستطيع الأقلية ان تلجأ الى الاضراب . بيد انها ليست مرغمة ايضاً على الاستسلام لقرار الأكثرية . انها تستطيع ان تستمر في النضال كما تقنع الآخرين بصحة آرائها وتحمي مصالحها ، وتستطيع ان تستمر

في النقاش ، وتستطيع ان تطلب المساعدة والتدخل من خارج المنشأة ، من قبل القيادات النقابية العليا وغيرها من الاجهزة .

اذن فاللتفسير الذاتي العمالي عندما يتمتع بآلية متطورة جداً لا تستبعد كل امكانية للجوء الى الاضراب فحسب ، بل تمثل ايضاً قفزة نوعية في تقدم الطبقة العاملة تتجاوز من بعيد «حق الاضراب» . وواضح ان الذين يقررون لا يلجأون أبداً الى الاضراب . فالاضراب هو ضغط يمارسه الذين لا حقوق لهم على الذين يقررون .

- ٦ -

هذا كله لا يسمح لنا البتة بالاستنتاج بأن المجتمع اليوغوسلافي خلو من المنازعات ويأنة لا وجود فيه للتناقضات والصراعات .

كما لا ينبغي ان نستنتج مما تقدم ان الاضرابات مستبعدة نهائياً في يوغوسلافيا . لكن الشيء الاسامي الواجب استنتاجه هو ان الاضراب غير مجدٍ ومستحيل كوسيلة نضالية وكطريقة عمل للمنظمات النقابية .

فنظراً الى بنيتنا السياسية والى آلية التفسير الذاتي ، فإن مشكلة حق الاضراب منعقدة الوجود في بلادنا ، سواء أمن الزاوية النظرية ام من الزاوية السياسية . لكن ينبغي ان نشير ايضاً الى ان الاضراب ليس محرماً بأي نص ، كما انه لم تكن هناك من ضرورة البتة «للسلاح» به بنصوص قانونية او قرارات نقابية . ان هذه المسألة لم تسو البتة بالقوانين ، لا شيء إلا لأنه لم تكن هناك من حاجة الى ذلك باعتبار ان الاضراب قد اصبح عندها وسيلة بالية لتجاوزتها النقابات ، وباعتبار ان الطبقة العاملة قد اكتسبت وسائل جديدة اكثر فعالية لتوكيد نفوذها .

والواقع ان حق التسيير الذاتي يستبعد ضرورة الاضراب ، بحيث ان الاعتراف الصحيح بالحقين يعني المزاوجة بين اشياء متناقضة ومتعارضة . بل يمكننا القول من وجهة نظر حقوقية ان حق الاضراب يستبعد ويلغي حق التسيير الذاتي العمالي .

بيد انه فنشأ دوماً منازعات بين العمال واجهزة التسيير ، بين النقابات واجهزة السلطة ، وستظل تنشأ في المستقبل ايضاً بلا ريب . لكن المضمون الاجتماعي لهذه المنازعات قد تبدل . فهذه المنازعات ليس لها طابع طبقي . انها ليست منازعات بين الملاك الخاصين للصانع وبين العمال . بل هي ، في الواقع ، منازعات بين العمال وبين اجهزتهم الخاصة ، ولا سيما على صعيد المنشأة .

هذا كله لا يمنع ان تنفجر هنا وهناك اضرابات عندما يحتدم النزاع . وليس من المستحيل ان تنطرح امام اجهزة التسيير الذاتي عقبات يبروقراطية تعجز عن التغلب عليها .

وهذه المنازعات يمكن ان تتدخل داخل المنشأة ، او في العلاقات مع اجهزة السلطة . ان استئصال جذور النزعة البيروقراطية ليس بالعمل السهل ، وآثارها وبقياتها تستطيع ان تعرقل لمدة طويلة من الزمن آلية التسيير الذاتي . ان النزعة البيروقراطية شيء محتم ، وقدميرها عملية طويلة النفس . وبعض الطوائف البيروقراطية داخل المنشأة ، وبعض قرارات اجهزة السلطة قد تسبب استياء شديداً لدى بعض مجموعات العمل يدفع بها الى التفكير بأن الاضراب قد يكون الوسيلة الوحيدة المتبقية امامها لفرض تسوية المشكلات بطريقة اخرى او امرع .

وبالطبع ، ان ما يحرك مثل هذه التصورات ليس هو دوماً ضعف وقلة وعي بعض مجموعات العمل او بعض العمال . انما يلغي ايضاً ان نبحث عن

علة هذه التظاهرات في ببطء الادارة وفي البيروقراطية ، ومثل هذه الحالات ليست بالنادرة .

وانعكاسات الطرائق البالية تكون اشد ايضاً على مستوى المنشأة ، عندما تدخل في صراع مباشر مع نظام التسيير الذاتي وارادة الطبقة العاملة المتحررة . وقد سجلت حالات جرى فيها رفع معايير العمل بدون الرجوع الى رأي العمال والنقابة ، وضد ارادة المجلس العمالي احياناً ، الشيء الذي يعتبر بمثابة دليل ساطع على استمرار العادات القديمة والتصرفات البيروقراطية تجاه العمال ونظام التسيير العمالي . ومما يزيد في تفاقم الامور كون التنظيمات الاجتماعية والنقابية عاجزة في بعض الحالات عن تحمل مسؤولياتها بالصورة الواجبة .

لكن وعلى الرغم من حتمية الصراعات والتناقضات داخل مجتمعات الاشتراكي ، من المؤكد ان الاضراب ليس إلا ظاهرة تدل ، في الحالة المعطاة ، على ان آلية التسيير الذاتي لا تعمل كما يجب ، وعلى ان المنتجين لا يستخدمون حقوقهم ، وعلى ان اجهزة التسيير والنقابة لا تقوم بدورها على الوجه المطلوب . ومثل هذا الاضراب لن يكون دليلاً على قوود النقابة ، بل سيكون برهاناً على ضعفها وعلى ضعف مجمل مجموعة العمل .

ان العجز عن استخدام آلياتنا الديمقراطية للقضاء على النواقص والاعطاش ولتحسين شروط الحياة ، هو وحده الذي يمكن ان يسبب الاضرابات .

وما لا شك فيه ان الكثير من هذه « النواقص » وهذه « الاخطاء » وهذا « العجز » ظاهرات طبيعية وحتمية ، لكن بما لا شك فيه ايضاً انها عابرة وعرضية في بنائنا لنظام الديمقراطية المباشرة . انها حتمية بسبب حداثة هذا النظام وحدائة طبقتنا العاملة .

وعلاوة على ذلك ، فقد تطور مجتمعنا الاشتراكي ، حتى الؤمس القريب ،

في شروط اقتصادية صعبة للغاية . ان يوغوسلافيا بلد متخلف نسبياً ، وهو يبذل جهوداً ضخمة للخروج من هذا الوضع ، والظروف العالية قد عرقلت في كثير من الاحيان بنامنا . ان الطبقة العاملة في بلدنا تبني نظامها الجديد معتمدة على تجربتها وحدها ، وتعلم من اخطائها ومن مدرسة الحياة .

ولهذا ليس من المستحيل ان توجد في نظامنا الاشتراكي تناقضات . وهذا الصدد يقول برنامج رابطة شيوعي يوغوسلافيا :

« ليس من المستحيل ، حتى في شروطنا ، ان تبرز خلافات بين العامل منظوراً اليه إفرادياً وجهاز تسيير المنشأة ، او بين مجموعة العمل وجهاز اجتماعي أعلى . بل على العكس فهذه الخلافات ليست بممكنة فحسب ، انما هي ايضاً محتمة خلال مرحلة طويلة من التطور الاشتراكي . بيد ان طبيعتها تتعدل . فهي لم تعد نزاعاً طبقياً بين من يبيع قوة عمله ومن يشتريها ، ولا نزاعاً بين العامل ودولة حلت محل الرأسمالي وحافظت على علاقات داخلية شبيهة بالعلاقات السابقة . ان الخلافات تبرز اليوم ، بالدرجة الاولى ، عندما ترى احدى المجموعات العمالية ان حقوقها قد انتقصت نتيجة تدبير من التدابير .

« ان رابطة شيوعي يوغوسلافيا تعتبر ان الخلافات الناجمة عن هذه التناقضات لا تشكل في حد ذاتها خطراً على العلاقات الاشتراكية . فهي انعكاس للتناقضات الملازمة لتطور العلاقات الاقتصادية في المجتمع الاشتراكي ، ويمكن تسويتها بفضل نظام الديمقراطية الاشتراكية والنشاط السياسي والايديولوجي الصابر للشيوعيين وسائر القوى الاشتراكية الواعية . بيد ان هذه العناصر تهدد بإحداث اختلالات جدية اذا ما فتحت الباب للتسرب تأثيرات غريبة عن الاشتراكية ، واذا ما عكست حيرة عابرة في صفوف الطبقة العاملة . وهذا بالأصل احد المجالات الرئيسية لعمل القوى السياسية القيادية للطبقة العاملة والاشتراكية . »

ولهذا فإن من مصلحة النقابات ان تعزز الدور القيادي والاداري للطبقة العاملة ، الشيء الذي يؤدي بصورة منطقية الى استبعاد طرائق النضال التي كانت تستخدم في المجتمع القديم . ومن يدافع عن المصالح الحقيقة للطبقة العاملة فإنه سيعطي تفضيله لا « لحق الاضراب » بل « لحق التقدير المباشر » . فهو حق أعلى شأنًا وابعد مدى واكثر ايجابية وانسانية .

ان مشكلة حق الاضراب اذن ، في الشروط الراهنة لبلادنا ، ظاهرة اكاديمية خالصة . فالاضراب كشكل من اشكال نضال الطبقة العاملة قد اصبح بالياً لدينا عملياً ، والتطور الموضوعي لا يسير باتجاه ولادته مجدداً ، باتجاه معاودة اللجوء اليه كطريقة في العمل النقابي ، بل يسير باتجاه تطور نظام التسيير الذاتي العمالي والاجتماعي ، هذا التطور الذي سيجعل كل ظاهرة للاضراب مستحيلة ، اي سيتجاوزها اجتماعياً وتاريخياً .

عن « القضايا الراهنة للاشتراكية »

حزيران ١٩٥٩



واقع التسيير الذاتي

زوران ماتكوفيتش

حين اعلن اليوغوسلاف ، بعد استبعادهم من المعسكر الاشتراكي ، انهم مصممون على البقاء فيه ، بل انهم سيتجاوزون السوفييتيين وذلك بمودتهم الى التراث الاشتراكي الحقيقي ، تحرك فضول العالم وانشغل بالوعد الذي ينطوي عليه هذا البرنامج . وقد أمل الكثيرون بأن يشهدوا ولادة نموذج اصيل يستلهم « المذهب الانساني الماركسي » ، ولا يعكذب النهاية بالوسائل التي سيستخدمها لبلوغها ، كما كانت الحال في الدولة الستالينية .

فهل من الممكن التوفيق عملياً بين الديمقراطية بوصفها مساهمة من قبل الجماهير في السلطة وبين البنى المتصلبة بالضرورة لدولة ثورية ؟ وهل تلسم الديمقراطية مع الاهتمام ببلوغ الحد الاعلى من الفاعلية الاقتصادية ؟ وهل يمكن للتخطيط الاشتراكي ان يتلاءم مع حاجات الاستهلاك ، مع تركه مكاناً كافياً للمبادرة والابتكار والنمو الاقتصادي السريع ؟

ان يوغوسلافيا ، بربطها الدقطة الاقتصادية والاستقلال الذاتي المحلي والاستقلال الذاتي للخدمات العامة بمفهوم ثلاثي الدولة ، قد قدمت جواباً جديداً ومبتكراً على مشكلة الديمقراطية الاشتراكية . فقد امكنتها التوفيق بفضل نمط جديد من التخطيط ، يختلف اختلافاً كبيراً عن نمط التخطيط في البلدان الاشتراكية الاخرى ، مرن ومباشر ، يسمح بحرية التبادل في السوق ،

امكنها التوفيق بين التوجيه الارادي للعملية الاقتصادية وبين العمل المغوي للسوق . وكان التوفيق بين هذين العنصرين يتجاوب مع الرغبة في تبعية متسارعة لا تحقّق المبادأة على مستوى وحدات الانتاج . وكان من المفروض بفضل ذلك ان يوضع حد للنوعية الرديئة والشككية الضيقة من المنتجات المقدمة للمستهلكين الذين كان يصعب احياناً على المخططين ان يتنبؤوا بمحاجاتهم واذواقهم .

والتنازلات التي تمت لحساب اقتصاد السوق كان يجب ألا تؤدي البتة الى تناقص رقابة الدولة على التنمية ، اي على التراكم . وهكذا استمرت هيمنة اتحاد الجمهوريات وغيره من الاجهزة الادارية العليا على تكوين واستخدام رؤوس الاموال، وكانت الاجهزة المركزية تملك حق عام ١٩٦٠ حق التصرف فيما يزيد بقليل على نصف النتاج القومي ، وتوجه فعلياً بمجمل التوظيفات . وبصورة عامة كان تراخي قبضة السيطرة الادارية على الاقتصاد عملية بطيئة للغاية وما تزال بعيدة عن ان تكون قد اكتملت .

في البداية لم يكن هناك نموذج منسجم كان يستطيع ان يعطي اتجاهها محدداً لتطور المجتمع اليوغوسلافي . وقد خلق النموذج رويداً رويداً ، كجواب على موقف استثنائي تماماً . ان النتائج المريعة للانعزال الاقتصادي الذي سبب الفشل الجزئي للخطّة الخمسية الاولى ، ثم ازمة الضمير ، أدت في النهاية الى تأسيس المجالس العالية في عام ١٩٥٠ . ففي ذلك العصر ، كانت نتائج الحصار الاقتصادي والتهديدات الخارجية ، والداخلية الى حد ما ، تحتم الاستنجد بمبادأة الجماهير ، كما كانت الحال الى حد ما في بداية ثورة اكتوبر . وقد توافقت هذه الثقة في الجماهير العالية باعتماد نوع من المرونة في قواعد التوزيع . وقد سلطت أضواء حادة على عيوب الخطّة الخمسية الاولى .

ان البحث عن طريق جديد قد أذاب الجليد عن الطاقات والمحاسن . .

وراح النظام الجديد ، القائم على التسيير الذاتي ، يخلق لنفسه ايدولوجيته الخاصة ، المستندة الى الكبرياء القومية والى وعي المناضلين . وكان المفروض ان تصبح يوغوسلافيا اول بلد يلغي استلاب العمل مع تأكيد الطابع العقلائي للاقتصاد الاشتراكي . اما الاعتراض القائل ان النموذج اليوغوسلافي يوطد أسساً رأسمالية جماعية ، أفلم تكذبه الملكية الاجتماعية التي لا تسلم بحقوق الملكية للمجموعات المالية ؟ ان « ملكية المجموع وكل فرد على حدة » ، حسب تعريف كاردي ، تحقق الانسجام بين المصالح الفردية والمصلحة العامة ، باعتبار ان الصلاحيات الاقتصادية تكون موزعة بين المنشأة والكومونة واجهزة الدولة المركزية .

ومع مر السنين أدخلت تمديدات شتى على النموذج . وكان اهم هذه التعديلات هو بلا ريب نقل الصلاحيات الاقتصادية الى الوحدات الاقليمية . ففي عام ١٩٦٠ كانت السلطات تبحث عن وسيلة لزيادة انسجام النظام وفاعليته ، ولتوفير قاعدة حقوقية لمؤسسه . وهكذا تم التصويت بمجلة كبيرة ، في كانون الثاني ١٩٦١ ، على ثلاثة اصلاحات هامة تتعلق بالسياسة النقدية والضرائبية والتمويضات . وكان المأمول من وراء ذلك حل مشكلة العجز الخارجي وإلغاء نظام الأجر عن طريق اعادة تنظيم المنشآت على شكل وحدات اصغر لا يتجاوز حجمها حجم الورشة . ويكون تعويض الشغية بالتالي منوطاً بمردود هذه الوحدات .

كان الرجال السياسيون آنذاك يبدلون قصارى جهودهم ، وينفاد صبر ، لإنجاز المسات الاخيرة من التسيير الذاتي . بل كانوا يريدون ان يتم وضع الدستور الجديد بسرعة ، وهذا ما اتضعت استحالة .

بعد هذه التدابير التي تم الاعلان عنها بضجة كبيرة ، بدا تطور التسيير الذاتي وكأنه اكتمل ، ويدت المؤسسات وكأنها في سبيلها الى الثوطة النهائي.

وكان المستقبل يبدو مؤكداً ويبدو ثقة مطمئنة: فقد ارسيت القواعد لاقتصاد اشتراكي ، وتأكد تحرير العمل وتعمق بفضل تطبيق مبدأ « لكل حسب عمله » تطبيقاً كاملاً .

لكن جاء خطاب الرئيس تيتو ، الملقى في سبليت في ٦ ايار ١٩٦٢ ، لينفجر انفجار الصاعقة في السماء الزرقاء . فقد فضح بعنف وضع الاقتصاد المتردي ، وألح بوجه خاص على الاختلالات في التجارة الخارجية . كما أشار أيضاً الى المستوى المنخفض لحياة العمال وإلى أمارات استيائهم (تهديدات بالاضراب) . وقد هاجم الخطاب بحدة سوء الاستعمال والنواقص في نشاط بعض الشيوعيين . ولما كانت هذه هي المرة الاولى التي توجه فيها اصبع الاتهام (وان بصورة غير مباشرة) الى طليعة المجتمع ، رابطة الشيوعيين ، فقد اتخذ الخطاب أهمية خاصة وثقلته موجة من التطهيرات : كان المسؤولون عن الوزارات الاقتصادية قد بدلوا قبل الخطاب بقليل ، وبديل كثيرون من مديري المصانع بعده بقليل . وقد جرت أيضاً محاولة لتضييق مروحة الاجور ، بعد ان فضح تيتو تفارقات مشينة، وتخلّى مدبرون كثيرون عن تعويضاتهم الاضافية خشية التعرض لاستهجان الرابطة . وقامت مساجلات علنية . وعلاوة على الاختصاصيين في المسائل الاقتصادية ، بدت البلاد كلها وكأنها تستيقظ من سبات روحي مستغرق . وجرت مناقشات حادة في كل مكان ، في المجموعات العمالية وفي الجامعة ، وعلى جميع مستويات السلطة ، وفي قلب الرابطة .

كان كل يقدم تفسيره الخاص للاحداث . هل يرجع سبب الركود الاقتصادي الى عمل السلطات المركزية التي لا تأخذ سوى ارادتها وحدها بعين الاعتبار ؟ ام ان مراكز التقرير ، على العكس ، متعددة اكثر مما ينبغي ، وغير مترابطة فيما بينها كما يجب ، وتشكل بالتالي منبعاً للفوضى ؟ ولقد بالغ البعض حتى حتى ان تضع الادارة المركزية يدها من جديد على الاقتصاد ، وأبدى تحسره على النظام القديم الذي ما يزال مطبقاً في البلدان الاشتراكية الاخرى . واذا

كانت اللامركزية قد امتدت الى آفاق اكبر مما ينبغي ، فلا بد من اعادة النظر ايضا في التسيير الذاتي .

وكما كانت تتطور في البلاد هذه المناقشة التي لم تذكر الصحافة إلا بعض تفاصيلها ، كان يرسم اتجاهان : اتجاه يدعو الى اعادة الهيمنة المركزية على الاقتصاد والى التشديد على انضباط العمل والى زيادة الرقابة الاجتماعية ، واتجاه يدافع عن استقلال المنشآت الذاتي وعن مبدأ السوق . وكان أنصار الرأي الثاني يؤكدون ان التسيير الذاتي لم يولد احواجات اقتصادية إلا لأن المركز لم يعرف كيف يدمج المبادرات المحلية من خلال منظور شامل ، وكان من بين حملة هذا الرأي قادة الجمهوريات المتطورة اكثر من غيرها (كرواتيا وسلوفينيا) . وقد شن هجوم عنيف ، وبخاصة من قبل المسؤولين عن الصناعة الزغرية التي تعتبر اكبر منطقة للتجمع الصناعي في البلاد ، على سياسة حرمان الصناعات القائمة من اموال التوظيف لصالح إنشاء مصانع جديدة . وخصومة التوظيفات هذه أحدثت بسرعة انشقاقاً و تعارضاً بين الذين يتلقون الاعتمادات - المناطق التي في سبيلها الى التصنيع - والذين يقدمونها (الجمهوريات المتطورة) . وراح السلوفينيون والكرواتيون يتساءلون : كم من الزمن ينبغي ان نحرم انفسنا من الارباح المتحققة وندفعها للصناديق المركزية التي تبذرنا في مشاريع غير مدرة ، ويطالبون باعادة النظر في حجم التوظيفات ، اي بتخفيض الضرائب الاتحادية . وهكذا استيقظت من جديد النزعة القومية الاقليمية ، التي هي جرح من جراحات الماضي ، وكشفت عن ثورات بين الجمهوريات .

وقد انعكست آثار هذا الموقف على صعيد التفكير السياسي أيضاً : فكما لاحظ بعض المراقبين ، لا يمكن لأي علاج ، ذي صفة اخلاقية او اقتصادية ، ان يقدم حلاً دائماً . ولهذا اقترحت اصلاحات سياسية : استبدال الاطرار القديمة ، واعادة النظر في الصيغ الكلية القداسة كالمركزية الديمقراطية

والوحدة الايدولوجية للرابطة .

• واثناء ذلك انتصر الرأي المؤيد للتسيير الذاتي : فالدستور الجديد، الذي جرى تبنيه في ربيع ١٩٦٣، اكد الاستقلال الذاتي لمنظمات العمل الاساسية، اي المنشآت ، وارجأ الى المستقبل موضوع العمل الحر لقوانين السوق . وعلى الصعيد السياسي ادخل الدستور الجديد مبدأ « دوران » الإطارات ، اي تحديد المدة التي يستطيع فيها شخص واحد ان يمارس مسؤولية اجتماعية واحدة .

وعشية المؤتمر الثامن لرابطة الشيوعيين ، حقق التفكير السياسي انطلاقة جديدة بإكثار الباحثين في العلوم الاجتماعية من التساؤل عن مشكلات الديموقراطية الاشتراكية وعن نظرية الحزب . وقد تواجعت عدة وجهات نظر في الندوات المعقودة في شهري كانون الاول ١٩٦٣ وحزيران ١٩٦٤ . وقد انعقدت بعض الجلسات بحضور القادة السياسيين ودارت مساجلات بين هؤلاء وبين الباحثين ، وقد عرضها وعلق عليها فيما بعد فليكو فلاهو فيتش ، عضو اللجنة المركزية لرابطة الشيوعيين ، في تقريره الذي قدمه للمؤتمر الثامن .

وقد تم الاعلان بعد ذلك بقليل عن ضرورة دقطة الرابطة ، ولا سيما باتجاه إنعاش اكبر لصراع الآراء ، في الوقت الذي تحول فيه الجو في البرلمان الاتحادي بفضل انطلاق الروح النقدية لدى النواب . فقد ادخل على سبيل المثال تعديل جذري على طريقة وضع الخططة : فقد تقرر افساح المجال للنقاشات المفصلة بدءاً من مرحلة الاعمال التمهيدية ، بمساهمة النقابات وسائر المنظمات .

وحصلت المجموعات المالية اخيراً على حق تسمية المدير بفضل قانون صادر في آذار ١٩٦٤ ، ولم يعد من صلاحية الكومونة سوى ان توافق او ألا توافق على اختيار المجلس المالي .

ولم يأت المؤتمر الثامن للرابطة ، المقود في كانون الاول ١٩٦٤ ، بأشياء جديدة كثيرة ، باستثناء المزيد من الروح النقدية التي دلت عليها القادة في تحاليلهم الاقتصادية والايديولوجية . ان حدة المناقشات وصراحتها عثلاث تطوراً جديداً بالمقارنة مع المؤتمرات السابقة . وقد عارض قادة الرابطة بحزم كل محاولة لإعادة النظر ، في المستقبل ، بالمبادئ الاساسية كالتسيير الذاتي والتمويض حسب العمل . بيد ان العديد من المشاكل ظلت مفتوحة : فقد اعترف بالتناقضات القائمة بين المؤسسات من امثال التخطيط ورقابة الاسعار ، والاستقلال الذاتي للاعتاد ، وعمل السوق ، ولا مركزية السكك الحديدية ، وتكوين مداخليل المنشآت حسب قوانين السوق ، وارجىء حل بعض المشكلات الى ما بعد بمساعدة الاختصاصيين . بيد ان المؤتمر اختتم على اساس تأكيد ارادة النضال لتدعيم الاقتصاد واستقرار الاسعار .

والحال ان التضخم ، واخطاره المباشرة على مستوى الحياة ، استمر في تهديد المجتمع اليوغوسلافي . فهل يمكن للتدابير التي تم اتخاذها مؤخراً ، كحصر الاسعار ، ان تلجمه ؟

هذا هو اذن تطور نموذج التخطيط اليوغوسلافي الذي خضع لتعديلات متواصلة والذي لم تدرس نجاحاته ونقاط ضعفه دراسة كافية حتى الآن .

ترى هل ترسخ مبدأ التسيير الذاتي نهائياً في يوغوسلافيا ؟ لقد رأينا انه لم يكن في البداية سوى وسيلة ايديولوجية لتشجيع الجماهير على رفع الانتاجية وعلى زيادة الجهود . وقد اصبح اليوم رمز مجتمع بكامله مع بنائه الاصلية . والحال ان هذا قد يحمل على الخلط بين مختلف مستويات التسيير الاجتماعي : فهذا التسيير يتحدد ، في مظاهره السياسية ، بالاستقلال الذاتي المحلي وبمساهمة المعنئين في تسيير الخدمات الاجتماعية . وعلى الصعيد الاقتصادي لا يعني تسيير المصانع من قبل الشفيلة فحسب ، بل ايضاً مبدأ السوق واستقلال المنشأة

الذاتي . بيد ان الصيرورة الاجتماعية ما تزال تشتمل على عناصر خارجية عن التسيير الذاتي ، كالتخطيط والادارة والاقراض ومختلف اشكال الرقابة الاجتماعية ، من رقابة الرابطة السياسية الى رقابة الاسعار .

ولهذا من المناسب ، كي نتجاوز الظواهر ، ونرى السير العملي لهذا النموذج ، ونتجنب الالتباسات ، ان ندرس التسيير الذاتي على حدة بوصفه مبدأ تنظم المنشأة الاشتراكية ، في علاقته مع مجمل المجموعة الاجتماعية .

المصانع للعمال

لقد استقبل إدخال مبدأ التسيير الذاتي بريبة . فهل النية متبعة حقاً في يوغوسلافيا الى تسليم الاقتصاد لمبادعة المجموعات العمالية ؟ وهل سيصبح الشغيلة السادة الحقيقيين في المصنع ؟ واذا كان هذا صحيحاً ، فما نتائجها ؟ ألن تكلف هذه التجربة الثورية التي لا سابق لها في التاريخ ثمناً غالياً ؟ وبعبارة اخرى ، ألا يخشى من سيطرة الفوضى على الاقتصاد اذا ما تركت مسؤوليات اوسع مما ينبغي للعمال ، وبخاصة في بلد متأخر نسبياً ، طبقته العاملة في غالبيتها فتية ، بلا ثقافة ، ومفتقرة ، نظراً الى اصولها الريفية الحديثة ، الى الوعي الطبقي ؟

لقد رأينا حتى الآن ان صلاحيات المجالس العمالية تزداد اتساعاً ، وان التسمية اليوغوسلافية تبدو بالتالي انها تجاوزت عملياً الريبية الاولى بتوفير استقلال ذاتي واسع بما فيه الكفاية للمنشآت المسيرة ذاتياً . واذا كانت الخطة قد حافظت على وظيفتها كنظم للاقتصاد ، الا انها باتت تقتصر على التنبؤات العامة بدون ان تترافق بالاكراه لفرض تنفيذها . وهكذا اصبحت المنشأة — تبعاً لآمال خالقي النموذج — العامل الأولي، وباتت تتمتع بجمرة عمل واسعة.

وبالفعل ان مجموعة العمل تحدد الانتاج وتداول منتجاتها بحرية ، مسترشدة بالسعي الى تحقيق الحد الاقصى من الدخل . وما دامت السوق هي التي توجه بشكل رئيسي الانتاج ، فإن المنشأة تنتج ما يناسب الطلب ، باعتبار ان تلبية الطلب تسمح لها بالحصول على اسعار اعلى ، اي على ايرادية افضل . اصف الى ذلك ان مزاحمة الوحدات الاقتصادية المستقلة الاخرى تدفع بالمنشأة الى السعي باستمرار الى تخفيض تكاليف انتاجها وزيادة انتاجيتها ، بهدف تخفيض اسعارها . وغني عن القول ان الهدف الذي يسعى اليه النظام ليس تشجيع النزعة الفردية وروح الربح ، بل بكل بساطة تلبية الحاجات الاجتماعية تلبية افضل .

وهكذا شيد التسيير العمالي على اساس متينة : فمن جهة حث مادي ، ومن الجهة الاخرى الاستقلال عن اي تدخل اداري . وكان المفروض بالتالي ان يستبعد خطر البيروقراطية ، وهو خطر مهدد دوماً في المجتمعات الاشتراكية ، او ان يقلص الى حد كبير على الاقل . كما كان المفروض ان تتحرر طاقات الانسان الخلاقة ، باعتبار ان تسيير المنتجين الذاتي يفتح لهم مجالاً للعمل كفيلاً بتفتحهم ، ويحررهم من إكراه المخططين البميدن .

لكن الامور لم تجري علماً كما كان متوقفاً تماماً . ففاعة الثورة اولاً ما كانوا مستمدين للتخلي عن قيادة الاقتصاد الذي كان مهم الدائم تطويره السريع بواسطة توظيفات كثيفة في مشاريع صناعية كبرى . كما لم تكن غائبة عنهم المخاوف من تسيير غير مسؤول من جانب العمال . وبالرغم من رغبة ملومة في التجديد ، لم تحتمف البتة الاعتراضات القديمة على التسيير العمالي ، كخطر استهلاك الارباح على حساب التوظيفات او خطر الميل الى تحقيق المساواة قبل الاوان . وقد خيل للقادة في البداية انهم يستطيعون ، عن طريق مدير المنشأة ، ان يعادلووا ثقل سائر اجهزة الرقابة الاجتماعية . والواقع ان المدير ، الذي هو استمرار للطرائق الادارية في الاقتصاد ، والذي هو في غالب الاحيان

مناضل مجرب اكثر منه اختصاصياً ، انما كانت تعينه الكومونة ، فيصبح بالتالي موضع ثقة القادة السياسيين المحليين . وكانت مهمته الرئيسية تنفيذ قرارات المجلس العمالي والقيادة اليومية للمنشأة . والحال ان المدير ، الذي عودته فترة التسيير الاداري على سلطة شبه مطلقة ، كان في غالب الاحيان لا يتلاءم مع البنى الجديدة . وكانت المصاعب التي يواجهها مصنعها الخاضع لقوانين السوق تعرض كفاءاته ، المتردية في غالب الاحيان ، لامتحان قاس .

واخطر من ذلك كان التباس دوره : اذ ان مطالب محيطه كانت متناقضة . ففي حين كان العمال ينتظرون منه ان يعمل وفق رغباتهم التي تطالب في غالب الاحيان بزيادة الاجور او توزيع الارباح ، كانت الكومونة تلتظر منه مساهمة متزايدة في صناديق التوظيف المحلية . وهكذا لم يتأخر ظهور التوترات . ولقد عرفت الكومونة في معظم الاحيان كيف « تضبع » المديرين بفضل قدرتها على إنهاء خدماتهم . وحين كان استياء العمال يبلغ درجة عالية من الحدة ، كانت لا تتردد في فضح المديرين وتقصيرهم ، فإذا بهم يتحولون الى كبش فداء للنظام . وحتى يضمن المدير لنفسه سنداً كان يشجع تكوين عصبة في المنشأة : فيعزز الميل الى اعادة انتخاب نفس العمال لأجهزة التسيير الذاتي ، وسرعان ما يجد هؤلاء انفسهم معزولين عن المجموعة العمالية . واذا كان المدير يتمتع ، علاوة على ذلك ، بثقة الكومونة السياسية ، كان لا يتردد في تجاهل المجلس العمالي الذي يصبح آنذاك جهازاً شكلياً صرفاً . وحالات « تبلور السلطة » والاورتوقراطية هذه كانت بالطبع أميل الى 'الظهور في المناطق المتأخرة . وهذان التشويهان اللذان لحقا بالديموقراطية العمالية ، تكوين نخبة والاورتوقراطية ، ما يزالان منتشرين الى اليوم ، كما تشهد على ذلك الحملات الصحفية الاخيرة ، بل حتى الاضرابات ، التي اصبحت مأذونة ، ضد انتهاكات حق العمال .

رى هل يمكن في المستقبل ضمان نفوذ اكثر واقعية للمجموعة العمالية ؟

بالرغم من صعوبة استباق الأحداث ، إلا أنه من المؤكد أن التطورات الجديدة وبخاصة تقسيم المنشآت إلى وحدات فنية مسيرة ذاتياً ، وشمول التسيير الذاتي لإعادة الانتاج الموسع ، ستؤدي إلى دققة التسيير الذاتي . كذلك فإن القانون الجديد الذي منح مجموعات العمل صلاحيات اوسع فيما يتعلق بتسمية المدير يحملنا نأمل في تطور مناسِب بهذا الاتجاه .

لكن هذا الاحتمال لا ينطبق على ضغط السلطات المحلية . فالصلاحيات الهامة الممنوحة لأجهزة الدولة الصغيرة ، أي الكومونات ، تسمح بتدخلات كثيرة للسلطات المحلية في حياة المنشأة . وهذه التدخلات لا تشجع ازدهار المنشأة وتطور علاقات انسانية منسجمة . والبيروقراطية المحلية تلشد ، على مثال القادة القوميين ، تصلب منطقها بأي ثمن ، ولما كان النظام المالي يرغبها على ألا تعتمد إلا على فواردها الضرائبية الذاتية ، لذا فهي مضطرة إلى أن تأخذ أقصى ما يمكنها أخذه من مجموعات الانتاج القائمة .

وهكذا فإن العديد من العوامل تمرقل الاستقلال الذاتي والديموقراطية في المنشأة اليوغوسلافية . فهل كانت مع ذلك مساهمة العمال في التسيير مفيدة لسير المنشأة ؟ ان الاستقصاءات التي أجريت في المصانع تدلنا على أن المساهمة المالية ، حين تكون فعلية ، تتناول قبل كل شيء المظاهر الخاصة كتوزيع المداحيل والاجور ، ومشكلات الجهاز العامل ، والخدمات الاجتماعية ، وإلى حد ما تنظيم العمل ، في حين أن التسيير المالي والتجاري يفلت بتأمله من العمال .

إلا أنه من المؤكد أن التسيير الذاتي قد أدخل تحسيناً ملموساً على العلاقات الهرمية في المنشأة وسمح بإنعماج أفضل للمجموعة المنتجين . إن العمال اليوغوسلاف يعون أنهم يعملون لصالح منشأتهم وأنهم يقفون على قدم المساواة اجتماعياً مع أي عضو آخر في المجموعة . وحتى إذا كان يحال بينهم في بعض

الاحيان كما رأينا وبين ممارسة تأثير حاسم ، لكنهم يعون ان لهم الحق في هذه الممارسة ، وانهم يستطيعون الاعتماد على قيم المجتمع في مجموعه حتى يتمتعوا فعلياً بهذا الحق . ولهذا فإن تكوين المواهب وتطويرها ، والمبادأة ، وامكانيات الارتقاء ، اكبر وأوسع مما هي عليه الحال في المنشآت الكلاسيكية الخاصة او المنشآت التابعة للدولة . ان الشعور بالمساواة والاندماج والانتباه الى المنشأة مكمّلات لا يمكن الرجوع عنها .

لكن نتائج التسيير الذاتي على الصعيد الاقتصادي تبدو أقل إقناعاً منها على الصعيد الانساني . لقد كانت له ، بلا ريب ، آثار ايجابية جداً فيما يتعلق بتحسين النوعية واختيار المنتجات المصنوعة في المنشآت كافة تقريباً . وبالمقابل لم يؤد التسيير الذاتي حتى الآن الى انجازات كبيرة فيما يتعلق بالتقدم الفني وزيادة الانتاجية وتخفيض التكاليف . وتصديرات المنشآت ما تزال غير كافية ، وبسبب التأخر التكنولوجي فإن وضع بعض المنشآت قد تردى حتى لم يعد مقبولاً او قابلاً للاستمرار . ومستوى الحياة لم يرتفع بالسرعة التي كان يرجوها العمال . وقد جاء اغلاق المشاريع الخاسرة في الآونة الاخيرة ليهيمن في نظر المتشككين - ومن بينهم عمال - على نقاط الضعف في التسيير الذاتي وعلى أضراره ، وعلى مزايا النظام القديم الذي كان يضمن الاستخدام والاجور والحماية من تقلبات المزاج .

بيد ان التمتع في تحليل الوضع يبين أن نقاط الضعف في الاقتصاد اليوغوسلافي لا يرجع سببها الاول الى التسيير الذاتي . فالضرائب المرتفعة على مداخيل المنشآت - التي تتجاوز احياناً الحدود المشروعة - قد عرقلت تحديث المصانع بطريق التمويل الذاتي ، وكانت النتيجة بالتالي تخلف بعض المصانع من الزاوية الفنية . أضف الى ذلك ان وفرة اليد العاملة في المنشآت - التي تفسر بانفجار السكان الزراعيين وبالهجرة الريفية وبالتوسع السريع للاستخدام الصناعي في فترة التسيير الاداري - قد عرقلت مجهود اعادة

تنظيم الانتاج على الاسس الحديثة للانتاجية .

ولا شك في أن إعادة العمل بقوانين السوق والمزاومة كان يجب ، نظرياً ، ان تقضي على المنشآت غير الفعالة . لكن عمل السوق ، كما سنرى ، كانت تباكسه عوامل اخرى . كما ان زيادة الطلب الدائمة على العرض أدت الى اختلال دائم في توازن النظام .

وهذا الشطط في الطلب يرجع سببه الرئيسي - كما سنرى - الى التوظيفات المبالغ فيها ، ولا سيما الى سوء توجيهها . وكان ما ينجم عن ذلك من ارتفاع في الاسعار يغني المجموعات العمالية عن زيادة الانتاجية في المنشآت الضاربة لمبيع جميع منتجاتها في سوق لم تتحقق فيها بعد تلبية الطلب . أضف الى ذلك ان المنشآت الاخرى التي تملك طاقات اضافية اضطرت الى تخفيض انتاجها بسبب قلة الطلب . ومن المبعث ان نحاول تفسير هذا الوضع بـ « مزاومة تميل الى ان تصبح سلبية وضارة » لأن المزاومة ، كما رأينا ، لا تلعب دورها في غالب الاحيان .

ولمواجهة هذه المصاعب حاولت الادارة ان توجه الاقتصاد عن طريق التحكم في الاسعار التي لم تدرس مستوياتها مع ذلك بما فيه الكفاية من العمق . فقد ثبتت بعض الاسعار دون المستوى المفروض ، الشيء الذي وضع المنشآت امام الاختيار التالي : إما ان تكف عن انتاج بعض الاصناف ، وإما ان تستمر في انتاجها مع تحمل الخسارة والمطالبة بمساعدات . كما ان بعض الاسعار الاخرى ثبتت فوق المستوى المفروض . وقد كان لهذا التحكم في الاسعار نتائج مشبطة بالنسبة الى المجموعات العمالية . وقد سببت التدابير الادارية بعض الهمود وشجعت انتظار التدخل « من فوق » لسد العجز . ولم تلق جهود التحديث من تشجيع البتة .

وإذا ما أضفنا الى ذلك نقص كفاءة الاطارات الاقتصادية ، وكثرة

الانظمة وتقلبها المستمر ، ونقص الحوافز المادية نظراً الى انخفاض مستوى الاجور ، وكراهية التمييز ، وفي المناطق المتأخرة كراهية الاختصاصيين ، فهنا بصورة افضل اسباب الفشل الجزئي للتسيير الذاتي . فأحد الاسباب الرئيسية لهذا الفشل كان ضعف الاستقلال الذاتي الفعلي للمنشآت . فالمنتجون لا يكافأون بما فيه الكفاية على جهودهم . والتدخلات المستمرة من جانب الادارة المركزية والكومونات شجعت الجمود الى حد ما ، بأمل ان يأتي الخلاص « من فوق » .

ولمعالجة هذه النواقص يتجه القادة اليوغوسلاف الآن (يشهد على ذلك المؤتمر الاخير لرابطة الشيوعيين في كلون الاول ١٩٦٤) نحو منح المنشآت استقلالاً ذاتياً فعلياً اوسع ونحو زيادة مسؤوليات اجهزة التسيير الذاتي . وقد تقرر تطبيق مبدأ اللامركزية على نظام القروض والاعتمادات ، وتخفيض الضرائب على المنشآت ، وتوسيع نطاق التسيير الذاتي ليشمل سياسة التوظيفات (اعادة الانتاج الموسع) في المنشآت بهدف حث مبادعة هذه الاخير . اما بصدد الانتاجية فإن التنظيم الجديد للمنشآت على اساس « الوحدات الاقتصادية » قد بدأ يعطي نتائج مبشرة . اذ يبدو ان الشغيلة قد بدأوا يهتمون اخيراً بمقلنة الانتاج (عن طريق تخفيض التكاليف وزيادة المردود) باعتبار ان التمويضات مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالنتائج المحققة في هذا المجال . كما ان تخفيض عدد اليد العاملة ، وهو شرط لا غنى عنه لزيادة الانتاجية ، قد وضع موضع تنفيذ منذ بعض الوقت .

وبالعمل بات القادة مقتنعين بوجود الكف عن مساعدة المنشآت التي خلقت بمبادرة محلية غير مدروسة والتي لن تستطيع ابدأ ان تكون رابحة ، كذلك المنشآت التي قادها سوء التسيير الى حافة الافلاس . وهم يقدر ان المجموعة المالية اذا علمت انها تعمل « على مسؤوليتها » ، وان الافلاس هو بالتالي العقوبة التي لا استئناف فيها في حال فشل التسيير ، تكون قد تحققت

خطوة كبيرة باتجاه تلاؤم المنشآت المسيرة ذاتياً مع المتطلبات الاقتصادية
والغنية للصناعة الحديثة .

التفسير الذاتي ومجمل المجتمع

من الصعب اطلاق التعميمات على يوغوسلافيا نظراً الى عدم تجانسها . ان
تعدد اللغات والنبان التاريخي والثقافي ومستويات التطور الكبيرة التفاوت
تشكل عقبات تحول دون تقديم اي نظرة اجمالية عن المجتمع .

ولنذكر بإيجاز بعض الميزات الرئيسية لنموذج التطور اليوغوسلافي قبل
ان نعرض الى مشكلاته الرئيسية الراهنة . ان النظام اليوغوسلافي يسمى الى
التركيب بين العمليات المفعولة لاقتصاد السوق وبين توجيه تعسفي للاقتصاد ،
وذلك عن طريق الجمع بين النظام التقليدي لحرية المبادلات وبين تخطيط
اجمالي . وهو يسمى الى حل مشكلة هذا الانسجام بوقف عمل المخططين على
العمليات الطويلة الأمد ، بينما تظل التوجيهات القصيرة المدى ، اي الانتاج
الجاري ، خاضعة لقانون العرض والطلب . وعلى هذا فإن الصناعة الاساسية
تابعة مباشرة . ان كثيراً وان قليلاً للخطة المركزية . لكن الخطة فقدت
طابعها الازامي بمقدار ما انها باتت لا تفرض اهدافها على كل منشأة . ان
البضائع تتداول بحرية باعتبار ان تكوين الاسعار يخضع لقانون العرض
والطلب (ضمن حدود محددة مسبقاً بالنسبة الى المنتجات ذات الامة الاولى)
والمزاوجة بين المنشآت مرجوة . وقد تحولت الخطة من إلزام مركزي الى
اطار تعمل من داخله الجمهوريات والمحافظات والكومونات والمنشآت على وضع
خططها الذاتية على اساس واسع من الاستقلال الذاتي .

وأحد الاسئلة الاساسية التي تتطرح آنذاك هو معرفة كيفية تحقيق

اهداف خطة غير ملازمة لكل منشأة. ان الحل الذي جرى تبنيه هو الحفاظ على الطابع الازامي لمشاريع التنمية الكبرى ، ولا سيما في الصناعة الثقيلة . وعلاوة على ذلك فإن اجهزة القروض والاعتادات وسياسة التوظيف وتنظيم الاسعار تحقق توجيهاً فعلياً للاقتصاد . وتوزيع مداخيل المنشآت ، حسب نظام بالغ التعقيد ، ونظام الرقابات الاجتماعية والمصرفية يؤثران على تسيير المنشآت ويؤمنان التراكم . اذن فالتنخطيط اليوغوسلافي يبدو ، على الاجمال ، كؤسسة متعددة المراكز ، السيطرة فيها للخطة المركزية المزودة بأدوات مرنة تضمن لها تأثيراً غير مباشر على المجموعات الاقتصادية المستقلة ذاتياً بهدف تحقيق تطور متسارع طويل الأمد .

ولنذكر بإيجاز النتائج التي حققها هذا النظام . فقد تضاعف الانتاج الصناعي ٤٥ مرات بالنسبة الى ما كان عليه قبل الحرب ، بالرغم من ان يوغوسلافيا كانت ، بعد بولونيا ، البلد الذي عانى اشد التدمير نتيجة الاحتلال الالماني والحرب . وقد كانت سرعة التطور مرموقة ولا سيما بعد ١٩٥٤ في انتاج المواد الاولية والتجهيزات . وقد بدأ انتاج السلع الاستهلاكية والمنتجات الزراعية يزداد بدءاً من ١٩٥٣ . وقد كان المعدل الوسطي لزيادة الانتاج الاجتماعي ١٠٪ بين ١٩٥٣ و ١٩٦٠ : ١٣٪ بالنسبة الى الانتاج الصناعي و ٧٪ بالنسبة الى الزراعة . لكن تطور المبادلات الخارجية كان اقل ايجابية . وقد املت بعض القطاعات ، وبخاصة المواصلات وبناء المساكن . بيد ان الاقتصاد اليوغوسلافي كان في مجمله يدهو الى تفاؤل كبير . فقد كانت وتيرة نموه من اعلى الوافتر في العالم وكان يبدو ان خطر ازमत النمو مستبعد .

ان الاختلالات التي ظهرت عام ١٩٦١ لم تكن متوقعة . فقد هبطت نسبة النمو الاجمالي من ١٠٪ الى ٥٪ بين كانون الثاني وتموز ١٩٦١ ، ولم يتجاوز النمو الصناعي نسبة ٧٪ طوال العام . واصبح الوضع ينذر بالخطر : فالاسعار ترتفع بسرعة ، والصادرات تقف عند حد معين لا تتجاوزه ،

والاجور الواقعية تتناقص . وظهرت مجارء خانقة في الزراعة (الذرة والقمح واللبن) ، وفي قطاع الطاقة ، وفي المواصلات ، وفي انتاج بعض المواد الاولية . وعانت بعض الفروع من البطالة .

ان اسباب هذه الازمة كانت موضع مناقشات كثيرة . ولم تكن رداة المحاصيل الناجمة عن الجفاف وزيادة الاجور بسرعة اكبر مما ينبغي لتفسر كل شيء . ووجه بعض الاقتصاديين اصبح الاهتمام الى اصلاحات كانون الثاني ١٩٦١ ، المتناقضة جزئياً وغير المدروسة بما فيه الكفاية . وقالوا ان التصويت دفعة واحدة على ثلاثة اصلاحات هامة كان لا بد ان يؤدي حتماً الى الفوضى .

ان هذه الانتقادات لم تمس لب المشكلة . والواقع ان ما كان يشكو منه الاقتصاد اليوغوسلافي ، وقد تم اكتشاف ذلك مؤخراً ، هو سوء توزيع التوظيفات : فقد كانت هذه التوظيفات غير كافية في بعض القطاعات الاساسية ومبالفاً فيها في بعض فروع الصناعة التحويلية حيث ظلت الانتاجية مع ذلك منخفضة .

ان السبب الرئيسي لهذه الالتواءات يكن في التنسيق غير الكافي للبيادهاات المحلية ، ان لم يكن في لامركزية الخططة بالذات . فلاسباب ايدولوجية وسياسية ، وكذلك لتوفير الاستخدام لليد العاملة القادمة من الزراعة ، كانت كل محافظة تمنى ان يكون لها مصنعها . وقد بنيت هذه « المصانع السياسية » دونما اهتمام بمروديتها . وكان بناؤها يتطلب في غالب الاحيان تجاوز سقف الاعتمادات المخصصة مقدياً بالتالي التضخم .

ولم يكن توجيه التوظيفات المحلية يأخذ بعين الاعتبار بما فيه الكفاية مجالات التصريف المتاحة للانتاج المحلي ، ولا طاقات الانتاج الموجودة في سائر انحاء البلاد ، ولا المستوى الفني الذي توصلت اليه منشآت الفرع الرئيسية .

وفي المناطق الضعيفة التطور بوجه خاص ، كانت الكومونات تعطي الأولية للصانع التي يسهل بناؤها بسرعة والتي يمكن تشغيلها بيد عاملة غير مختصة . وهكذا وجد فيض من معامل اللسيج والالكترونيك الصغيرة التي وجدت نفسها بسرعة في وضع صعب بسبب ضعف انتاجيتها وبسبب الاشباع النفسي للطلب .

وقد تم البحث عن الحل ، كما هو منطقي ، في التمرکز الفني ، وفي الانضباط الذاتي للمنتجين في فرع واحد — كما ينص على ذلك الدستور الجديد — فبات واجباً على اجهزة التسيير الذاتي في المنشآت الصناعية التابعة لفرع واحد (وكذلك في الادارات والخدمات والمؤسسات الصحية والمدارس ...) ان تنسق سياسة تسييرها ضمن نطاق اللجان الاقتصادية الاتحادية التي ترسل اليها مندوبيها . اذن فالسعي الى تنسيق المبادعات المحلية قد تم عن طريق تقام المنشآت المسيرة ذاتياً على مستوى الفروع ، لا عن طريق مركزية جديدة للقرارات والرقابات . وبالطريقة نفسها يجب الحصول على الاختصاصات والتمرکزات الفنية اللازمة .

وفي الوقت نفسه اعلن القادة الحزب على قبول السلطة في ايدي فئة قليلة وعلى عدم كفاية مساهمة الجماهير في القرارات . والواقع ان الكومونة ، التي اعتبرت في البداية خطوة هامة نحو ثلاثي الدولة ، كانت تخضع في غالب الاحيان لسيطرة « الزعماء » المحليين . وقد تبين انه من المستحيل عملياً حل مشكلة المساهمة السياسية عن طريق تجزئة الديمقراطية وعزلها الى استقلالات ذاتية عملية ذات اشكال ديمقراطية مباشرة او نصف مباشرة . فالجبالس المالية ولجان الناخبين تجد نفسها في غالب الاحيان مجردة من اي سلطة واقعية من قبل البيروقراطية السياسية والاقتصادية المحلية التي حلت هيمنتها محل هيمنة زمرة المركز القائمة . وقد نجم عن ذلك نوع من لامبالاة الشيئية (وهذه ظاهرة ذات اسباب اكثر تعقيداً نظراً الى انها مشتركة بين جميع

البلدان التي ساهمت في الحرب ضد الفاشية) بقم المجتمع . فقد جدا ان السعي وراء الربح والتهالك على السلع الاستهلاكية قد تغلبا لدى هذه الشيبة على المثل الثورية الكبرى ، وتغلب الاهتمام بالتكنيك على الاهتمام بالعلاقات الانسانية ، وبات البعض لا يريد ان يرى في الرأسمالية غير فاعليتها وممتواها التكنولوجي العالي .

ان المؤتمر الاخير لرابطة الشيوعيين قد طرح ، كرد فعل على عقلية القادة الذين تكونوا في النضال الثوري وقادة بناء الاشتراكية البطولية ، والذين ادعوا لأنفسهم نوعاً من معرفة مطلقة بالمشكلات العملية للمجموعات المحلية ، مساهمين بالتالي في عطالة الجماهير ، طرح فكرة ان الشيوعيين لا ينبغي عليهم ان يفرضوا وجهة نظرم إلا في حالة تمرض الاتجاه العام للعلاقات الاجتماعية للخطر ، وان النقاش يجب ان يتطور ، في كل ما عدا ذلك ، بحرية ، ولا سيما فيما يتعلق بالمشكلات العملية او الفنية او الاقتصادية لحياة المنشآت : اذ لا يكفي ان يكون المرء شيوعياً حتى يدعي لنفسه علماً خاصاً بهذه المسائل.

وعلى مستوى المسائل السياسية ايضاً فتح مجال اكبر لمبادعة النواب الخلاقة . ومن هذه الزاوية يبدو التطور الاخير (ولا سيما المناقشات الحادة حول خطة ميزانية ١٩٦٥ ، اللتين رفضها البرلمان الاتحادي عدة مرات ، واللتين اكتظنا بالتعديلات المقترحة من قبل النواب) مبشراً بدقراطية فعلية على جميع المستويات في المستقبل .

لكن من الوهم ان نتوقع ان يتوصل النظام اليوغوسلافي الى توازن كامل ، فالتوازن نادراً ما يكون واقعاً ، ولا سيما في مجتمع هو في أوج التطور . ومن اللغو ان نعتقد ان حل المشكلات يمكن ان يحلده ويحققه اختصاصيون مزدودون بصلاحيات اكبر . ان احد المظاهر الهامة للتسيير الذاتي ، في مرحلته الراهنة ، هو انه لم يعد هناك من مجال للاستتجاد بالسلطة لحسم المشكلات

الناجمة عن تعقيد العلاقات الاجتماعية. ان النقاش المفتوح والدائم يفرض نفسه من بين جميع العوامل الاجتماعية . ومن هنا كانت ضرورة تشجيع حرية التعبير وتسهيل استبدال الاطارات القديمة .

ومن هذه الزاوية يختلف تطور المجتمع اليوغوسلافي بصورة ملموسة عن تطور سائر البلدان الاشتراكية التي تتمتع بديناميكية مماثلة وان كانت تبدو وكأنها تسير في اتجاه مغاير . ان المرحلة الأولية من جميع المجتمعات الاشتراكية تبدو واحدة : فعمل الفترة الثورية التي كان فيها صراع الطبقات يحمل آمالاً كباراً ، تحمل مرحلة البيروقراطية الصاعدة ، التميزة بالتصلب السريع ، وبهيمنة جهاز الدولة والحزب ، وبتمسك الجماهير ، وبالملات الايديولوجية اللامتنعة . ان نهاية الحزبوتشفية تبدو وكأنها بمثابة انتقال نحو هيمنة الاختصاصيين والفنيين ، من غير ان يتدخل الحزب عند كل مرحلة من مراحل التقرير . وبعبارة اخرى ، ان الرغبة في وضع حد « للزعة الذاتية » و « للقرارات المتسربة » و « لعدم الكفاءة » تحتم التوجه الى الفعالية العلمية للفئات الجديدة من حملة الدبلومات من ذوي الميول التكنولوجية .

وبالمقابل تبدو الاشتراكية اليوغوسلافية وكأنها تتقدم نحو حالة من الفوران لا يلعب فيها الاختصاصيون إلا دوراً ثانوياً . انها تبدو متميزة بدوام الصدامات بين مختلف العوامل الاجتماعية، ومن الممكن وصفها بأنها اشتراكية صراعية . وعلى هذا فالتلبية الآلية للعاجات الاجتماعية لم تعد ممكنة . وانما بعد مناقشات ذات مضامين ايديولوجية وفلسفية ، ومساجلات عامة وصادمات محتمة ، سيتمكن النظام من البدء بقطف ثماره بإفصاحه المجال للتركيب بين حاجات الجماهير ومتطلبات التقدم التكنولوجي ، بين مصالح المجموعة المحلية ومصالح المجتمع بأسره ، بين مصالح الجمهوريات المتطورة والجمهوريات الأقل تطوراً .

وأنذاك سيكون ديموقراطياً بقدر ما يمكن لنظام ما ان يكون
ديموقراطياً ، فيتمترف بأصالة جميع الحاجات الانسانية ، ويتخلى بالتالي عن
اسطورة الغايات الاجتماعية المحددة مسبقاً والمفروضة « من فوق » من قبل
سلطة عليا .

« الأزمنة الحديثة »

حزيران ١٩٦٥



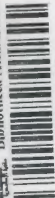
الفهرس

صفحة		
٥	مقدمة العرب	
٢٥	ميتا حاج فاسيليف	تناقضات الاشتراكية
		حول دور المنظمات الاجتماعية -
٦٩	ميلانتي بوبوفيتش	السياسية في نظام الديمقراطية المباشرة
٨٧	رودي سوبيك	انسنة العمل والتسيير الذاتي المالي
١٥٤	زوران فيداكوفيتش	المظهر الاجتماعي والسياسي لتنظيم المشروع
١٢٣	موما ماركوفيتش	التعويض في نظام التسيير الذاتي
١٣٥	ميكا سيلياك	نظام التعويض
		التخطيط وتوزيع الدخل من
١٥٩	آزر ديليون	قبل مجموعات العمل
١٨٣	ر. كيروفسكي	التخطيط والتسيير الذاتي المالي
٢٩٧	آزر ديليون	الجماعية والنقابات
٢١٣	ايفان بوجيفيتش	حق الاضراب والتسيير الذاتي
٢٣١	زوران ماركوفيتش	واقع التسيير الذاتي

إن أهمية التسيير الذاتي تزداد كل يوم ، ذلك أن اكتشاف أخطاء المؤسسات التي تسييرها الدولة ، والبحث عن أسلوب جديد للإدارة في المؤسسات الاشتراكية ، يحد من جود النظام المركزي في التخطيط ، والتنفيذ ، ويعطي المنتجين حرية اوسع ، تتناسب مع طبيعة الاشتراكية ، ومع التقدم الذي تحرزه ، إن كل ذلك يجعل التسيير الذاتي موضوع الساعة . .

وفي هذا الكتاب عدة أبحاث لمجموعة من المفكرين اليوغسلاف يناقشون فيها قضية التسيير الذاتي ، في النظرية والتطبيق ، إنه كتاب شامل ، يناقش أكثر قضايا التسيير الذاتي المطروحة وأهمها خطورة .

Bibliotheca Alexandrina



0675009

الثمان

٤٠٠ ق.ل.

٥٥ ق.م.

منشورات دار الطبيعة - بيروت